DIE DEUTSCHEN

STADTGEMEINDEN

UND

IHRE ARBEITER

INAUGURAL-DISSERTATION

ZUR

ERLANGUNG DER DOKTORWÜRDE

EINGEREICHT BEI DER

STAATSWIRTSCHAFTLICHEN FAKULTÄT DER UNIVERSITÄT MÜNCHEN

VON

PAUL MOMBERT

ACAD. LUGD. BAT. BIBL.

STUTTGART

DRUCK DER UNION DEUTSCHE VERLAGSGESELLSCHAFT

1902

Angenommen von der staatswirtschaftlichen Fakultät der Universität München

Referent: Geh. Hofrat Professor Dr. L. Brentano

Das Folgende ist nur ein Teil einer grösseren Arbeit, welche unter dem Titel „Die deutschen Stadtgemeinden und ihre Arbeiter“ in den „Münchener volkswirtschaftlichen Studien, herausgegeben von Lujo Brentano und Walther Lotz. Stuttgart und Berlin. Verlag der J. G. Cotta'schen Buchhandlung Nachfolger G. m. b. H.“ erscheint.

Inhaltsverzeichnis

Seite

I. Einleitung 1

II. Die persönlichen Verhältnisse der städtischen Arbeiter im allgemeinen 4

Familienstand S. 4. Anzahl der Kinder S. 6. Altersaufbau S. 8. Dienstalter S. 12. Hohes Lebensalter bei Eintritt in den städtischen Dienst S. 14. Leistungsfähigkeit der städtischen Arbeiter S. 16. Beschäftigung jugendlicher Arbeiter S. 19. Frauenarbeit S. 21.

III. Die Stellung der städtischen Betriebe zur Gewerbeordnung 23

Rechtszustand S. 23. Kritik S. 26.

IV. Die Arbeitsordnungen 29

Allgemeines S. 29. Die sog. allgemeinen Arbeitsordnungen S. 32. Die Einstellungsbedingungen S. 34. Die Anstellungsverhältnisse S. 37. Strafen S. 40. Kündigungsfristen S. 49. Der Beschwerdeweg S. 54.

V. Arbeiterausschüsse 55

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41552325_0131

I

Einleitung

In dem vergangenen Jahrzehnt hat sich eine starke Zunahme der wirtschaftlichen Tätigkeit der Stadtgemeinden gezeigt. Einmal in der Neuschaffung städtischer Betriebe und Einrichtungen und in der Uebernahme solcher, die bisher in den Händen privater Unternehmer sich befanden, in den Besitz der Stadtverwaltung; auf der anderen Seite dann in einer Ausdehnung der sozialen Tätigkeit, besonders in der Fürsorge für die unteren Klassen. Beide Erscheinungen haben einen inneren Zusammenhang nach zwei Seiten hin. Zunächst insofern, als eine Reihe städtischer Betriebe und Einrichtungen zum Teil oder ganz sozialpolitischen Erwägungen ihren Ursprung verdanken. Es sei hier nur erinnert an öffentliche Speise- und Badeanstalten, an Volksbibliotheken und öffentliche Lesehallen, Kleinkinderbewahranstalten und Fortbildungsschulen. Andererseits hat die grosse Zunahme der städtischen Eigenbetriebe der Stadtgemeinde ein neues Feld sozialer Tätigkeit in der Fürsorge für die unteren Klassen eröffnet: nämlich in der Fürsorge für ihre eigenen Arbeiter, deren Zahl infolge zunehmender Deckung städtischer Bedürfnisse durch städtischen Eigenbetrieb in stetem Wachstum begriffen ist. Schon heute ist ihre Anzahl eine recht grosse; sie wird noch stark zunehmen, da grosse Betriebe, deren Uebernahme in den städtischen Besitz nur noch eine Frage der Zeit ist, sich zum grössten Teil noch in den Händen von Privatgesellschaften befinden; man denke nur an die Strassenbahnen.

Es gibt keine vollständige Zusammenstellung, welche Zahl von Arbeitern bereits heute von den Stadtgemeinden beschäftigt wird. Wohl wurden anlässlich der Berufs- und Gewerbezählung von 1895 hierüber Erhebungen veranstaltet, die

aber kein vollständiges Bild geben. So wurde z. B. die Anzahl der in Badeanstalten, Wasserwerken und bei der Strassenreinigung angestellten Arbeiter nicht erhoben. Die Ergebnisse sind in folgendem mitgeteilt.

Tabelle 1[1]).

Betriebe von Gemeinden	Anzahl der Betriebe	Anzahl der darin beschäftigten Personen
Geld- und Kredithandel	859	2 220
Gasanstalten	363	11 692
Versteigerung und Stellenvermittlung .	73	823
Getränke	51	453
Lehm- und Tonwaren	31	417
Holzzurichtung und Konservierung . .	30	397
Steine	25	580
Elektrische Maschinen und Anlagen .	20	243
Baden und Waschen	20	369
Kies, Sand, Kalk, Zement, Gips etc. .	16	130
In Gemeindebetrieben überhaupt (a. a. O. S. 182)	1642	20 992

Auch die durchschnittlich auf einen Betrieb entfallende Anzahl von Personen (12,8) entspricht sicher nicht der Wirklichkeit, da ja die Betriebe, welche bekanntlich mit die meisten Arbeiter beschäftigen, wie die Strassenreinigung, unberücksichtigt geblieben sind.

In folgender Zusammenstellung ist nun der Versuch gemacht worden, teils nach offiziell vorliegenden Angaben, teils nach privaten Mitteilungen der betreffenden Stadtverwaltungen für eine Reihe von Stadtgemeinden die Anzahl der von ihnen beschäftigten Arbeiter festzustellen.

Tabelle 2[2]).

Es beschäftigten Arbeiter:

Berlin	11—12 000	Bromberg	217
Breslau	1 432	Charlottenburg	1000
Bochum	200	Chemnitz	750

[1]) Statistik des Deutschen Reiches. N.F. Bd. 119, S. 173 u. 183.

[2]) Einzelne dieser Zahlen, vor allem solche, die offiziell vorliegendem Material entnommen sind, liegen bereits um mehrere Jahre zurück. Die

Danzig	749	Magdeburg	1471
Darmstadt	100	Mainz	310
Dessau	470	Mannheim	995
Dresden	2650	München	2075
Düsseldorf	1645	München-Gladbach	223
Erfurt	200	Münster i. W.	60
Essen	1000	Nürnberg	1500
Freiburg i. B.	178	Osnabrück	100
Frankfurt a. M.	3085	Pforzheim	235
Halle	520	Posen	456
Hannover	850	Remscheid	150
Karlsruhe	808	Spandau	108
Kassel	477	Strassburg	350
Köln	4053	Stuttgart	650
Ludwigshafen	160	Zwickau	330

---

meisten indes rühren aus direkten Mitteilungen der betreffenden Stadtverwaltungen her und sind neuesten Datums. Auf den ersten Blick dürfte auffallen, dass mitunter die Anzahl der Arbeiter in keinem Verhältnis zu der Grösse der betreffenden Stadt steht. Es rührt dies einmal daher, dass in manchen Städten Betriebe, die in anderen bereits kommunalisiert sind (Trambahnen), sich noch in den Händen Privater befinden. Ausserdem wird in der obigen Tabelle nur die Zahl der ständig beschäftigten Arbeiter angegeben, und dieser Begriff „ständig" ist, so viel ich sehe, nicht überall der gleiche. Die Zahl der ständigen Arbeiter bleibt oft weit zurück hinter derjenigen der überhaupt beschäftigten.

So teilt, um nur einige Beispiele zu geben, die Stadt Münster i. W. mit, dass ständig etwa 60 Arbeiter beschäftigt werden, dass aber in der Hauptbauzeit diese Zahl durch die seitens der Stadt im Selbstbetrieb auszuführenden grossen Tiefbauten oft auf 600—800 Mann steigt. Während des Jahres 1900 wurden in München 2075 Arbeiter ständig und 1896 zeitweilig beschäftigt.

II

Die persönlichen Verhältnisse der städtischen Arbeiter im allgemeinen

Bevor man daran geht, die Tätigkeit der Stadtgemeinde als Arbeitgeberin zu betrachten, ist es notwendig, einen Blick auf die persönlichen Verhältnisse derjenigen Arbeiter zu werfen, mit denen die folgende Untersuchung sich beschäftigen soll. Man muss wissen, mit was für Leuten man es zu tun hat. Denn die Beurteilung der städtischen Arbeiterpolitik hängt auf das engste damit zusammen. Es sei nur daran erinnert, wie ganz anders niedere Löhne sich dort ausnehmen, wo sehr viele jugendliche oder sehr viele alte, nur noch wenig leistungsfähige Arbeiter beschäftigt sind, als dort, wo die gesamte Arbeiterschaft im besten Mannesalter steht; man denke ferner daran, wie sehr das Urteil über die Höhe des Lohnes davon abhängt, wie gross die Familie ist, die von ihm zu leben hat.

Freilich sind die zur Verfügung stehenden Angaben recht dünn gesäet und manche recht wichtige Frage kann überhaupt nicht oder nur in unvollkommener Weise beantwortet werden. Immerhin aber ist es möglich, nach mancher Seite hin einen Einblick zu gewinnen.

Eine der ersten Fragen, die hier also auftauchen, ist die nach der Zahl der Angehörigen. Familienstand und Anzahl der Kinder kommen hierbei vor allem in Betracht. Ueber ersteren gibt folgende Zusammenstellung Auskunft:

Tabelle 3 (siehe S. 5).

Das statistische Amt der Stadt Stuttgart ist der Ansicht, dass für Stuttgart das prozentuale Verhältnis der verheirateten Arbeiter ein unverhältnismässig hohes sei. Erklärt wird diese Erscheinung daraus, dass einerseits der verheiratete Arbeiter

Tabelle 3.

Familienstand städtischer Arbeiter.

Stadt	ledig		verheiratet		verwitwet od. geschieden		Summe
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	
Mannheim . .	147	19,4	587	77,3	25	3,3	729
Karlsruhe . . .	174	26,4	446	67,3	40	6,0	660
Stuttgart . . .	99	18,4	417	77,4	23	4,2	539
Dresden . . .	265	14,8	1464	82,0	57	3,2	1786
München . . .	917	31,5	1845	63,3	151	5,2	2913
Summe .	1602	22,1	4759	73,5	296	4,4	6627

bei der Einstellung besondere Berücksichtigung erfahre, und dass andererseits die Aufnahme in den städtischen Lohndienst den Unverheirateten ein gewisses zum Eintritt in die Ehe ermutigendes Gefühl der wirtschaftlichen Sicherheit verleihe.

Ein Vergleich mit anderen Arbeitern zeigt, dass diese Tatsache, dass sich unter den städtischen Arbeitern aussergewöhnlich viele Verheiratete befinden, richtig ist. Es werden dabei eine Reihe von Erhebungen benutzt, die in den letzten Jahren von privater Seite über Arbeiterverhältnisse in einer Reihe von Städten gemacht worden sind. Es ist möglich, sogar wahrscheinlich, dass dabei auch städtische Arbeiter mit einbezogen wurden; jedenfalls aber in geringem Umfange, so dass der Gegensatz zu den in Privatunternehmungen Beschäftigten nicht verwischt wird. Es ergibt sich dabei folgendes[1]):

Tabelle 4 (siehe S. 6).

Man sieht, dass im Durchschnitt sich unter den städtischen Arbeitern etwa 20 % mehr Verheiratete befinden, als bei den hier betrachteten in Privatunternehmungen angestellten.

[1]) „Die Lage der deutschen Holzarbeiter. Nach statistischen Erhebungen für das Jahr 1897 herausgegeben vom Vorstand des deutschen Holzarbeiterverbandes.“ „Lohn-, Arbeits- und Wohnverhältnisse der Arbeiter Nürnbergs, aufgenommen vom 10. Juni bis 10. Juli 1897. Herausgegeben vom Arbeitersekretariat Nürnberg.“ Theodor Leipart, „Zur Lage der Arbeiter in Stuttgart“, 1900.

Tabelle 4.

Stadt	ledig		verheiratet		verwitwet od. geschieden		Summe
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	
Stuttgart . . .	3 001	46,2	3 436	52,9	57	0,9	6 494
Nürnberg . . .	3 207	47,7	3 406	50,7	105	1,6	6 718
Holzarbeiter . .	16 933	44,0	21 515	56,0	—	—	38 448
Zusammen .	23 141	46,0	28 357	53,2	162	1,25	51 660

Wenn man auch den Gründen, die von dem Stuttgarter statistischen Amt dafür angeführt werden, vollständig zustimmen kann, so scheinen sie doch nicht allein auszureichen, um diese grossen Unterschiede zu erklären.

Es kommt hierbei auch — und es muss hier auf die folgenden Ausführungen verwiesen werden — der Altersaufbau der städtischen Arbeiter in Betracht. Wie noch gezeigt wird, sind unter diesen die höheren Altersklassen sehr zahlreich vertreten, aber, wie wir noch sehen werden, nicht bloss deshalb, weil verheiratete Arbeiter bei der Anstellung bevorzugt werden.

Eine solche Häufigkeit der Ehen unter diesen Arbeitern hat natürlich zur Folge, dass die Zahl der Personen, welche wirtschaftlich mit ihnen verbunden ist, eine recht grosse ist.

Ueber die Anzahl der Kinder stehen Angaben zur Verfügung aus München, Düsseldorf und Stuttgart.

Von 1996 verheirateten, verwitweten und geschiedenen Arbeitern Münchens hatten Kinder unter 14 Jahren:

Keine Kinder	966	Arbeiter
1 Kind	412	„
2 Kinder	295	„
3—5 Kinder	299	„
6 und mehr	24	„

Zusammen 2237 Kinder.

In Düsseldorf gab es 1084 verheiratete und 561 ledige Arbeiter; auf die ersteren kamen 3175 Kinder, darunter 1988 unter 14 Jahren.

In Dresden hatten 1464 verheiratete Arbeiter Kinder unter 14 Jahren. Davon hatten

Keine Kinder	487	Arbeiter
1 Kind	311	„
2 Kinder	265	„
3 „	160	„
4 „	127	„
5 „	68	„
6 „	34	„
7 „	11	„
8 „	1	„

Im ganzen 2458 Kinder in noch schulpflichtigem Alter.

In Stuttgart kamen auf 417 verheiratete Arbeiter 748 Kinder in noch schulpflichtigem Alter.

In allen Angaben, die sich über die Anzahl der Kinder finden, wird fast überall der Nachdruck auf die unter 14 Jahre alten gelegt. Es geschieht dies wohl in der Voraussetzung, dass nur deren Anzahl von Einfluss auf die wirtschaftliche Lage der Familie sei. Man kann dieser Ansicht doch nicht ohne weiteres zustimmen, da doch auch in sehr vielen Fällen die über 14 Jahre alten Kinder vom Vater noch ganz oder doch zum Teil noch unterhalten werden müssen. Man denke nur an solche, die eine Lehrzeit durchzumachen haben und in der Regel mehrere Jahre ohne nennenswerte Bezahlung bleiben. Es ist auch sicher unrichtig anzunehmen, dass alle nicht mehr schulpflichtigen Mädchen nun in der Lage sind, für ihren eigenen Unterhalt zu sorgen. Man würde also ein falsches Bild gewinnen, wenn man zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage der Familie nur die unter 14 Jahre alten Kinder in Betracht ziehen wollte, wie z. B. in Dresden und München, wo nur diese in die Statistik aufgenommen sind.

Mit der Frau und den Kindern ist aber die Zahl der hierher gehörigen Personen nicht erschöpft. Abgesehen von jenen finden sich auch noch sonstige Verwandte und Familienangehörige in nicht unbeträchtlicher Zahl im Arbeiterhaushalt. So hatten in Stuttgart 539 Arbeiter 65 und in Düsseldorf 1645 Arbeiter sogar 429 sonstige Angehörige noch zu ernähren.

Im Durchschnitt kommen auf eine der hier betrachteten Arbeiterfamilien etwa nahezu 2 Kinder unter 14 Jahren und

etwa 3 Kinder überhaupt. Zieht man in Betracht, dass vielfach, wie gezeigt, noch sonstige Angehörige zu ernähren sind, und dass keineswegs alle über 14 Jahre alten Kinder für ihren eigenen Unterhalt zu sorgen in der Lage sind, so darf man doch wohl eine Familie im Durchschnitt auf 5 Köpfe veranschlagen.

Es wurde bereits hervorgehoben, dass unter den städtischen Lohnarbeitern die hohen Altersklassen ungewöhnlich zahlreich vertreten sind. Im folgenden wird dies für eine Reihe von Städten veranschaulicht.

Tabelle 5 (siehe S. 10 u. 11).

Dieses Ueberwiegen der hohen Altersklassen wird aber erst dann recht klar, wenn man, wie es die folgende Zusammenstellung tut, zum Vergleich andere nicht in städtischen Betrieben beschäftigte Arbeiter heranzieht[1]).

Tabelle 6 (siehe S. 10 u. 11).

Fasst man zusammen, so ergibt sich, dass in einem Alter von über 50 Jahren standen:

Tabelle 7.

Von den Arbeitern in

Stuttgart	5,33 %
Altona	5,33 „
Nürnberg	4,86 „
der Holzindustrie	3,44 „
im Buchdruckergewerbe	5,10 „
in der Berufsabteilung Industrie überhaupt	9,73 „
in den städtischen Betrieben	24,77 „

Das Gleiche ergibt die neueste vorliegende Erhebung aus Magdeburg. Von der gesamten städtischen Arbeiterschaft standen daselbst in einem Alter von 50 und mehr Jahren 32,3 %, von den männlichen Arbeitern sogar 33,4 %, also über ein Drittel.

---

[1]) Ausser den oben (S. 5 Anm.) angegebenen Schriften sind hier noch benutzt: Abelsdorf, „Beiträge zur Sozialstatistik der deutschen Buchdrucker", 1900 und „Altonaer Arbeiterstatistik". Veranstaltet durch das königl. Kommerzkollegium zu Altona. I. Altonaer Arbeitslöhne 1891. Herausgegeben von Ehrenberg, 1893. Ferner Berufs- und Gewerbezählung von 1895, Bd. 111, S. 149.

Im Vergleich dazu gehörten bei der letzten Berufszählung vom 14. Juni 1895 unter den männlichen Arbeitern in der Landwirtschaft, der Industrie und dem Verkehrsgewerbe in Magdeburg nur 10,5 % in die Alterklassen von 50 und mehr Jahren[1]).

Bei der Berufs- und Gewerbezählung vom 14. Juni 1895 wurde vom statistischen Amte der Stadt Mannheim der Altersaufbau der gesamten dortigen männlichen Arbeiterbevölkerung ermittelt; vergleicht man diesen mit demjenigen der dortigen städtischen Arbeiter, für welche 3 Jahre nachher die gleiche Erhebung gemacht wurde, so ergibt sich auch hieraus ganz deutlich das Ueberwiegen des höheren Alters im städtischen Dienst.

Auf die über 50 Jahre alten Arbeiter männlichen Geschlechts entfielen von der Gesamtarbeiterschaft Mannheims nur 14,5 %, von den städtischen Arbeitern dagegen 32,2 %.

Während 1895 in Stuttgart die ganze männliche Bevölkerung zu den Altersklassen von über 61 Jahren nur 4,5 % stellte, nahmen die über 61 Jahre alten Arbeiter innerhalb der städtischen Arbeiterschaft mit 8,5 % nahezu den doppelten Anteil ein.

Wie der Verlauf der folgenden Untersuchung noch zeigen wird, ist dieses relativ hohe Alter der städtischen Arbeiter nicht ohne Einfluss auf die Arbeiterpolitik der Stadtgemeinden geblieben; und es ist deshalb wichtig, den Ursachen dieser Erscheinung nachzugehen.

Es sind hierbei nur zwei Fälle möglich: entweder haben sehr viele Arbeiter eine sehr lange Dienstzeit bei der Stadt hinter sich und daher das hohe Lebensalter oder es werden noch Leute in recht hohem Alter von der Stadt als Arbeiter

---

[1]) Da in der Magdeburger Erhebung die Altersklassen von unter 25 und über 50 Jahren in Sammelpositionen behandelt sind, so war es nicht möglich, deren Ergebnisse in obige Tabellen mit aufzunehmen.

Von der gesamten Arbeiterschaft hatten dort ein Alter von Jahren:

	unter 25	25—30	30—35	35—40	40—50	über 50
männlich	9,9 %	10,8 %	11,1 %	11,9 %	22,9 %	33,4 %
weiblich	50,4 „	4,1 „	3,3 „	7,9 „	14,0 „	20,7 „
zusammen	13,2 %	10,3 %	10,4 %	11,6 %	22,2 %	32,3 %

[Tabelle 5.]

Lebens-

Stadt	Von den städtischen Arbeitern standen							
	unter 21 Jahren		21—30 Jahren		31—40 Jahren		41—50 Jahren	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
München . .	143	4,9	727	25,0	726	24,9	527	18,1
Düsseldorf .	124	7,5	537	32,7	483	29,3	282	17,1
Mannheim .	29	3,8	162	21,4	176	23,2	147	19,3
Nürnberg . .	96	13,6	274	38,8	170	24,0	78	11,1
Karlsruhe . .	56	8,5	136	20,6	179	27,1	123	18,6
Stuttgart . .	43	8,0	111	20,6	116	21,5	117	21,7
Summe .	491	7,8	1947	26,5	1850	25,0	1274	17,7

[Tabelle 6.]

Alter in Jahren	Stuttgarter Arbeiter		Altonaer Arbeiter		Nürnberger Arbeiter	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
unter 20	941	14,66	965	13,15	1076	14,66
20—30	2880	44,89	3181	43,36	3299	45,25
30—40	1524	23,75	1977	26,95	1814	24,88
40—50	729	11,36	822	11,20	755	10,35
50—60	276	4,30	291	3,97	274	3,79
60—70	60	0,94	100	1,36	73	0,99
über 70	6	0,09	—	—	7	0,08
Zusammen .	6416		7336		7291	

[Tabelle 5.]

a l t e r.

in einem Alter von						Zusammen	Davon über 50 Jahre	
51—60 Jahren		61—70 Jahren		über 70 Jahren				
absolut	%	absolut	%	absolut	%		absolut	%
458	15,7	292	10,0	40	1,4	2913	790	27,1
155	9,4	61	3,7	3	0,2	1645	219	13,3
129	17,0	97	12,8	19	2,5	759	245	32,3
67	9,5	19	2,7	2	0,3	706	88	12,5
116	17,6	47	7,1	3	0,5	660	166	25,2
106	19,7	42	7,8	4	0,7	539	152	28,2
1031	14,8	558	7,3	71	0,9	7222	1660	24,77

[Tabelle 6.]

Holzarbeiter		Buchdrucker		Arbeiter in der Berufsabteilung „Industrie“ am 14. Juni 1895		Summe der städtischen Arbeiter	
absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
4 877	12,7	2594	53,8	1339502	26,98	491	7,8
18 211	47,7			1530311	30,83	1947	26,5
10 103	26,4	1441	30,0	1008975	20,33	1850	25,0
3 754	9,8	532	11,1	601971	12,13	1274	17.7
1 080	2,9	247	5,1	332403	6,70	1031	14,8
187	0,5			123607	2,49	558	7,3
14	0,04			26640	0,54	71	0,9
38 226		4814		4963409		7222	

eingestellt. Beide Möglichkeiten schliessen einander natürlich nicht aus[1]).

Ueber das Dienstalter gibt folgende Tabelle einen Ueberblick:

Tabelle 8 (siehe S. 13).

Man sieht: 2295 oder 19,1 % aller Arbeiter sind länger als 10 Jahre im Dienste der Stadt.

Länger als 20 Jahre sind im Dienst in

	absolut	%
Stuttgart	64	11,9
Mannheim	16	2,4
Düsseldorf	59	4,5
München	131	4,5
Nürnberg	44	6,6
Danzig	30	4,0
Freiburg	6	2,4
Magdeburg	72	4,9
	422	5,2

Es ergibt sich also, dass eine grosse Zahl von Arbeitern ein hohes Dienstalter aufweist. Allein zur Erklärung der vorkommenden sehr hohen Altersklassen kann diese Tatsache nicht genügen.

Es sei nur darauf hingewiesen, dass bei Mannheim, das unter den behandelten Städten am meisten alte Arbeiter aufweist, am wenigsten solche mit langer Dienstzeit sich finden.

Von den dortigen Arbeitern sind nämlich über 50 Jahre alt 32,3 %, über 60 Jahre 15,3 % und über 70 Jahre 2,5 %; dagegen haben ein Dienstalter von über 10 Jahren nur 16,5 %, von über 20 Jahren 2,2 % und von über 30 Jahren 0,6 % aller städtischen Arbeiter.

Es bleibt nur noch die andere Möglichkeit übrig, dass

---

[1]) Als hierfür in Betracht kommend, werden in der Magdeburger Erhebung noch angeführt, dass einmal in städtischen Betrieben die Gelegenheit zu gewerblicher Ausbildung eine beschränkte ist, und dass sie dort, wo sie besteht, kaum oder überhaupt nicht ausgenutzt wird; so fehlen denn in den städtischen Betrieben Magdeburgs die Lehrlinge vollkommen, die in der Gesamtarbeiterschaft dort ein Achtel bilden. Auf der anderen Seite gibt es viele städtische Betriebe, die nur ein geringes Mass von Ansprüchen an körperliche Kraft u. s. w. stellen und so das häufigere Vorkommen älterer Arbeiter gestatten.

Tabelle 8.

Dienstalter.

Stadt	Unter den städtischen Arbeitern hatten ein Dienstalter von												Anzahl der Arbeiter überhaupt	Davon mehr als 10 Jahre im Dienst	
	1 Jahr und weniger		2—5 Jahren		6—10 Jahren		11—20 Jahren		21—30 Jahren		über 30 Jahren				
	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%		absol.	in %
Düsseldorf	526	40,8	372	28,9	203	15,7	129	10	47	3,6	12	0,9	1289	188	14,5
Mannheim	239	31,5	239	31,5	156	20,5	109	14,3	12	1,6	4	0,6	759	125	16,5
Stuttgart	73	13,5	154	28,6	146	27,1	102	18,9	53	9,8	11	2,1	539	166	30,8
Nürnberg	155	22,1	272	38,9	143	20,4	86	12,3	36	5,1	8	1,1	700	130	18,4
Karlsruhe	223	33,8	205	31,1	131	19,8	101 absol. 15,3 %						660	101	15,3
Danzig	548 absol. 73,2 %				119	15,9	52	6,9	23	3,1	7	0,9	749	82	10,9
Freiburg	—	—	—	—	—	—	40	16,0	5	2,0	1	0,4	250	46	18,4
Breslau	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	1432	381	26,6
München	1062	36,5	833	28,6	546	18,7	341	11,7	131 absol. 4,5 %				2913	472	16,2
Charlottenburg (Arbeiter der Strassenreinigung)	38	29,0	33	25,2	34	26,0	20	15,3	6 absol. 4,6 % (25 Jahre u. mehr)				131	26	19,8
Dresden	—	—	—	—	—	—	441 absol. 24,4 %						1804	441	24,4
Magdeburg	423	28,8	547	37,1	241	16,4	188	12,8	72 absol. 4,9 %				1471	260	17,7
												Zusammen:	12 697	3110	19,1

viele der Arbeiter zur Zeit ihres Eintritts in den städtischen Dienst bereits recht alt waren.

Ganz klar tritt diese Tatsache hervor, wenn man Lebens- und Dienstalter dieser Arbeiter kombiniert:

Tabellen 9, 10, 11 (siehe S. 15 u. 16).

Diese Zusammenstellungen lassen auch nicht den geringsten Zweifel mehr darüber, woher diese hohen Altersklassen kommen. So sind z. B. von 2913 Arbeitern Münchens 469 oder 16,1 % im Alter von über 50 Jahren, 114 oder 3,9 % im Alter von über 60 und 5 in einem solchen von über 70 Jahren in den Dienst der Stadt eingetreten. Genau das Gleiche ergibt sich für Mannheim und Karlsruhe.

Die Gründe für diese Erscheinung sind auch unschwer aufzufinden. Es hat dies wohl einmal darin seine Ursache, dass, wie bereits hervorgehoben, vielfach bei der Anstellung Verheiratete den Vorzug erhalten. Aber dieses wird nicht überall der Fall sein und erklärt auch nicht die ganz hohen Altersklassen. Es kommt hierbei noch etwas anderes in Betracht.

Es liegt ja auf der Hand, dass eine Stadtgemeinde bei der Anstellung und Entlassung ihrer Arbeiter sich nicht immer von rein privatwirtschaftlichen Rücksichten leiten lässt, und dass dabei sehr häufig solche charitativer Natur mitspielen. So nehmen die Städte sehr oft Arbeiter in ihre Dienste, nur um sie nicht der Armenverwaltung — deren Kosten sie ja auch zu tragen haben — anheimfallen zu lassen, und auch bei der Frage der Entlassung älterer, nicht mehr voll leistungsfähiger Arbeiter, spielt diese Rücksicht oft eine sehr wesentliche Rolle.

„Es ist ein offenes Geheimnis," so schreibt Dr. Rettich, der Direktor des statistischen Amts der Stadt Stuttgart, „dass an die Stadtverwaltung von den verschiedensten Seiten Ansinnen zur Beschäftigung von Leuten gestellt werden, die man in ähnlich nachdrücklicher und unbefangener Weise einem Privatbetrieb gegenüber zu empfehlen nicht wagen würde" [1]).

In dieser Tatsache, die uns später noch mehr beschäftigen

---

[1]) Rettich, „Die Altersversorgung der städtischen Lohnarbeiter in Stuttgart." (Beiträge zur Statistik der württembergischen Haupt- und Residenzstadt Stuttgart.) 1899, S. 6.

Tabelle 9.

Lebens- und Dienstalter Münchener Arbeiter aus der Zeit des Eintritts in den städtischen Dienst.

Eintrittsjahr	Dienstalter (Jahre)	Insgesamt	Alter beim Eintritt (Jahre)											
			bis 21	21–25	26–30	31–35	36–40	41–45	46–50	51–55	56–60	61–65	66–70	über 70
1899/98	0–1	996	116	167	157	125	87	87	71	73	59	39	11	4
1898/94	1–5	899	116	203	147	89	79	64	48	59	55	29	9	1
1893/89	6–10	546	49	100	98	76	45	42	44	44	29	18	1	—
1888/84	11–15	235	14	39	42	34	38	18	23	16	9	2	—	—
1883/79	16–20	106	3	16	19	23	8	16	14	6	1	—	—	—
1878/74	21–25	79	4	13	13	19	17	7	4	2	—	—	—	—
1873 und früher	26 u. mehr	51	7	3	9	14	6	8	2	2	—	—	—	—
Summe:	—	2913	309	541	485	380	280	242	206	202	153	88	21	5

Tabelle 10.

Lebens- und Dienstalter städtischer Arbeiter in Mannheim.

Dienstalter in Jahren	unter 21 Jahren	21—25 Jahre	26—30 Jahre	31—40 Jahre	41—50 Jahre	51—60 Jahre	61—70 Jahre	71—80 Jahre	über 80 Jahre	Zusammen
1 und darunter	20	35	48	58	43	24	10	1	—	239
2—5	9	23	39	53	34	52	25	4	—	239
6—10	—	1	16	46	31	25	31	6	—	156
11—20	—	—	—	18	35	25	26	4	1	109
21—30	—	—	—	1	4	2	4	1	—	12
über 30	—	—	—	—	—	1	1	1	1	4
Zusammen:	29	59	103	176	147	129	97	17	2	759

Tabelle 11.

Lebens- und Dienstalter der städtischen Arbeiter in Karlsruhe.

Dienstjahre bei der Stadt	Es standen im Alter von (Jahren)							Summe der Querspalten
	unter 21	21—25	25—30	30—40	40—50	50—60	60—70	
1	46	37	44	49	25	15	7	223
2—5	10	25	24	70	38	31	7	205
6—10	—	1	5	46	36	30	13	131
über 10	—	—	—	14	24	40	23	101
Summe der Längsspalten	56	63	73	179	123	116	50	660

soll, dass von der Stadtgemeinde vielfach aus Rücksichten der Armenverwaltung Arbeiter angestellt und auch ältere nicht entlassen werden, hat man wohl den Hauptgrund für den ungünstigen Altersaufbau der städtischen Lohnarbeiterschaft zu suchen.

Ungünstig ist er deshalb, weil unter ihm natürlich die Leistungsfähigkeit derselben sehr leidet. Es ist das Verdienst von Stuttgart und Düsseldorf, versucht zu haben, für diese verminderte Leistungsfähigkeit einen zahlenmässigen Ausdruck zu gewinnen. An die einzelnen städtischen Betriebe ergingen Anfragen über die Leistungsfähigkeit der dort beschäftigten Arbeiter.

In der Antwort war die volle Leistungsfähigkeit mit 1 = $^4/_4$, die verminderte durch Bruchteile davon mit $^3/_4$, $^1/_2$ und $^1/_4$ zu bezeichnen. Die Ergebnisse waren folgende:

Tabelle 12, 13 (siehe S. 17 u. 18).

Von allen Stuttgarter Arbeitern waren also nur 400 oder 74,2 % voll leistungsfähig, zu $^3/_4$ leistungsfähig 57 oder 10,57 %, zu $^1/_2$ 38 oder 7,05 % und nur noch $^1/_4$ leistungsfähig 44 oder 8,16 % aller Arbeiter. Etwas besser lagen die Verhältnisse in Düsseldorf.

Innerhalb der einzelnen Betriebe lagen dabei die Verhält-

Tabelle 12.

Leistungsfähigkeit städtischer Arbeiter in Stuttgart.

Aemter	Arbeiter zusammen	Die Leistungsfähigkeit betrug 1/4 absolut	1/4 %	2/4 absolut	2/4 %	3/4 absolut	3/4 %	4/4 absolut	4/4 %
Strassenbauinspektion . .	229	44	19,21	37	16,85	31	13,53	117	51,09
Kanalbauinspektion . .	63	—	—	1	1,58	10	15,87	52	82,52
Strassenreinigungsamt .	112	—	—	—	—	12	10,71	100	89,28

nisse recht verschieden, was vor allem damit zusammenhängt, dass bei manchen Arbeiten nur voll leistungsfähige Arbeiter gebraucht werden können. Hierher gehören vor allem die Hochbauämter.

Das entgegengesetzte Bild zeigt sich bei den Betrieben, bei denen infolge der Natur der Beschäftigung nicht unbedingt voll leistungsfähige Arbeiter notwendig sind, so z. B. beim Strassenbau und bei der Strassenreinigung.

So hatten in Magdeburg von 116 Arbeitern der Strassenreinigung 70, d. h. 60,4 % ein Alter von 50 und mehr Jahren.

Sehr enge mit dem hohen Lebensalter der städtischen Arbeiter hängt es auch zusammen, dass ein grosser Teil von ihnen früher in ganz anderen Berufen tätig war und man es also in vielen Fällen mit deklassierten Leuten zu tun hat. Erhebungen darüber gibt es aus Karlsruhe und München[1]).

Tabelle 14, 15 (siehe S. 19 u. 20).

Demgegenüber werden, wie die vorangegangenen Aufstellungen zeigten, relativ wenige jüngere Arbeiter beschäftigt. Schon das Alter von 20—30 Jahren ist nicht so häufig unter den städtischen Arbeitern vertreten, wie in dem Durchschnitt

[1]) Zu Tabelle 15 ist zu bemerken, dass die Angestellten mit Hochschul- und Mittelschulvorbildung, sowie diejenigen, welche aus sonstigen freien Berufen stammen, wohl fast alle in der Verwaltung der betreffenden Betriebe tätig sind.

Tabelle 13.

Leistungsfähigkeit der städtischen Arbeiter in Düsseldorf.

Städtische Betriebe	Fuhrpark		Hilfsarbeiter, Hausdiener, Angestellte des Eich- und Leihamts		Tiefbauamt Abt. I.		Tiefbauamt Abt. II.		Tonhalle, Theater, Orchester		Hochbauamt		Vermessungsamt	
Anzahl der Arbeiter	102		78		139		76		29		15		11	
Davon leistungsfähig zu	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%
4/4	66	64,7	73	93,6	133	95,7	75	98,7	29	100	15	100	8	72,7
3/4	12	11,8	4	—	5	5,1	1	1,3	—	—	—	—	2	18,2
2/4	9	8,8	—	—	1	1,3	—	—	—	—	—	—	1	9,1
1/4	15	14,7	1	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

Städtische Betriebe	Schlacht- und Viehhof und Vernichtungsanstalt		Hafenverwaltung, Hafen- und Werftbauamt		Oeffentliche Anlagen und Forstverwaltung		Friedhofsverwaltung		Strassenbahn		Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke		Summe	
Anzahl der Arbeiter	77		154		84		47		356		477		1645	
Davon leistungsfähig zu	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%	absol.	%
4/4	77	100	149	96,8	84	100	35	74,5	355	98,8	406	85,1	1505	91,5
3/4			3	1,9			11	23,4	—	—	2	0,4	40	2,4
2/4	—	—	2	1,3	—	—	1	2,1	1	0,2	69	14,5	84	5,1
1/4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	16	1

Tabelle 14.

Unter den städtischen Tagelöhnern in Karlsruhe befanden sich 1897 185 ehemalige Handwerker und Gewerbetreibende und zwar:

	Anzahl		Anzahl
Bäcker und Konditoren .	20	Sattler, Posamentierer,	
Metzger	8	Tapezierer	8
Schuhmacher	32	Gärtner	2
Schneider	18	Küfer	4
Maurer, Gipser, Pflasterer,		Seiler	1
Hafner	32	Schriftsetzer, Stein-	
Eisengiesser, Former . .	2	drucker	2
Goldschmiede	8	Seifensieder	1
Schlosser	3	Friseure	1
Blechner	1	Kellner	2
Zimmerleute	6	Weber, Zeugweber, Sei-	
Dreher, Wagner . . .	5	denstricker	9
Bierbrauer	1	Korbmacher	4
Schmiede, Messer- und		Sonstige Handel- und	
Nagelschmiede . . .	5	Gewerbetreibende .	3
Schreiner, Glaser, Tüncher	10	Selbständige Landwirte	19

der deutschen Arbeiterschaft. In noch viel höherem Grade ist dies der Fall bei den unter 20 Jahre alten Arbeitern.

Leider ist es in der Mehrzahl der Fälle nicht möglich zu ersehen, wie viele jugendliche Arbeiter bezw. junge Leute im Sinne der Gew.O. in den Städten beschäftigt werden. Unter den ersteren werden solche unter 16 Jahren, unter den letzteren solche zwischen 14 und 16 Jahren verstanden. Auch die Ausscheidung der unter 18 Jahre alten Arbeiter wäre aus Gründen, die an anderer Stelle besprochen werden sollen, interessant. Aber in den meisten Erhebungen sind die unter 20 Jahre alten Arbeiter summarisch zusammengezogen. Eine rühmliche Ausnahme von dieser Tabellenfurcht machen nur Düsseldorf und München. Hier waren alt in

	Düsseldorf	München	
unter 14 Jahren	—	—	Arbeiter
14—16 „	3	9	„
16—18 „	51	61	„

Tabelle 15.

Vorbildung und gewerbliche Lehre von 1581 während des ganzen Jahres 1898 in München beschäftigten männlichen Personen.

Vorbildung	Anzahl	Vorbildung	Anzahl
Hochschule	38	Metzger	45
Mittelschule	98	Militäranwärter	6
Sonstige freie Berufe	49	Monteure	14
Ausgeher	9	Müller	36
Bäcker	58	Plasterer	50
Bediente	11	Sattler	13
Bergleute	5	Schäffler	6
Brauer	27	Schlosser	55
Fuhrleute	7	Schmiede	17
Gärtner	49	Schneider	23
Gendarmen	13	Schreiner	26
Hausmeister	5	Schuhmacher	72
Heizer	5	Spengler	8
Kaufleute	42	Steinmetzen	7
Knechte	198	Wagner	6
Kutscher	20	Weber	6
Maler	8	Zimmerleute	38
Maschinisten	13	Sonstige gewerbliche Berufe	145
Maurer	36	Ohne Vorbildung	294
Mechaniker	23	Summe	1581

Unter 18 Jahre alt waren demnach in Düsseldorf 3,3 % und in München 2,7 % der gesamten Arbeiterschaft.

Eine grössere Anzahl jugendlicher Arbeiter beschäftigt Frankfurt a. M. Altersangaben sind dabei nicht gemacht. Einmal 12 Pflastererlehrlinge und ausserdem noch 67 andere jugendliche Arbeiter, die fast alle bei der Strassenbahn als Reiter, Rosswärter oder Weichensteller angestellt sind. Sonst finden sich Arbeiter unter 20 Jahren öfters bei der Strassenreinigung, in der Regel unter dem Namen „Arbeitsburschen“. Es sei hier verwiesen auf Posen, das 7 und Berlin, das 200 solcher Arbeitsburschen, hauptsächlich bei der Reinigung von Asphaltpflaster, beschäftigt. Ihr Alter ist hier 16—20 Jahre.

In Berlin wird sehr über die Qualifikation derselben geklagt, da ein zu starker Wechsel unter ihnen besteht, indem die Mehrzahl der angenommenen Burschen nach kurzer Zeit die Beschäftigung wieder aufgibt. Bei einer Kopfzahl von 200 sind im Etatsjahr 1899 154 Arbeitsburschen durch die Verwaltung gegangen, viele Stellen sind im Laufe des Jahres drei bis viermal neu besetzt worden. Da so eine ordnungsmässige Ausbildung kaum möglich ist, besteht die Absicht, die Zahl dieser Arbeitsburschen nicht weiterhin zu vermehren.

Charlottenburg beschäftigt bei seiner Strassenreinigung 40 solcher Arbeitsburschen, darunter 9 im Alter von 14—15, 30 im Alter von 15—20 und 1 im Alter von 20—25 Jahren.

Ein wie grosser Wechsel aber auch hier besteht, ergibt sich daraus, dass in dem betreffenden Jahre 46 Burschen entlassen und 56 neu eingestellt wurden.

Vielfach finden sich in den Arbeitsordnungen ausdrückliche Bestimmungen darüber, dass Arbeiter unter einem gewissen Lebensalter nicht oder doch nur unter gewissen Voraussetzungen aufgenommen werden sollen. In dem Gaswerk in Darmstadt werden keine unter 18 Jahre alten Arbeiter oder Arbeiterinnen aufgenommen, 18—21 Jahre alte erst nach Vorlage des Arbeitsbuches und Zustimmung des Vaters; ebenso beschäftigt das Gaswerk in Dresden keine unter 18 Jahre alten Arbeiter.

Frauen werden fast überall beschäftigt, vor allem bei der Reinigung öffentlicher Gebäude und Anstalten. Es finden sich aber auch Fälle, wo sie im Betriebe selbst tätig sind.

So wurden in München beschäftigt

	ständig	vorübergehend
Ende 1897	48	68
„ 1898	84	78
„ 1899	79	100
„ 1900	78	97

Ein sehr grosser Teil wurde dabei vom Stadtbauamt beschäftigt; so 1900 41 ständig als Kehrerinnen und Hilfsarbeiterinnen beim Strassenbau, beim Hochbau zeitweilig 19 als Putzerinnen und 9 als Tagelöhnerinnen. Ein anderer Teil fand Beschäftigung bei der Friedhofs- und Gartenverwaltung.

Posen beschäftigt 11 Frauen, davon 7 bei der Strassenreinigung; Strassburg beschäftigt insgesamt etwa 50 Frauen in seinen Betrieben.

Magdeburg beschäftigt insgesamt 121 Frauen. Im allgemeinen ist die Dienstzeit der Frauen eine kürzere als die der Männer; auch sind bei ihnen mehr die jüngeren Altersklassen vertreten (vgl. S. 9 Anm.).

III

Die Stellung der städtischen Betriebe zur Gewerbeordnung

Es bedarf wohl keiner Begründung, zu zeigen, von welch' grosser Bedeutung es für die Beurteilung des Verhältnisses der Stadtgemeinde zu ihren Arbeitern ist, ob die städtischen Betriebe den Bestimmungen der Gew.O. unterworfen sind oder ob dies nicht der Fall ist.

Die Antwort ist in der juristischen Interpretation auf diese Frage eine geteilte. Da nämlich in der Gew.O. der Begriff des Gewerbes nicht definiert ist, so ist es die Aufgabe der juristischen Interpretation, diesen aus dem Inhalt des Gesetzes heraus festzustellen. Bereits an dieser Stelle gehen die Ansichten auseinander. Die einen verstehen unter einem Gewerbe eine solche Tätigkeit, die in der Absicht stattfindet, durch Wiederholung gleicher oder ähnlicher Handlungen einen wirtschaftlichen Gewinn zu erzielen. Nur soweit dieses bei staatlichen oder gemeindlichen Anstalten der Fall ist, haben die Bestimmungen der Gew.O. für sie Geltung.

In manchen Fällen wird aber bei derartigen staatlichen oder gemeindlichen Unternehmungen ein doppelter Zweck, derjenige der öffentlichen Wohlfahrt und derjenige der Erzielung von Einnahmen, verfolgt. Es wird darauf ankommen, welcher Zweck der überwiegende ist. Jedenfalls macht der Umstand, dass für die Benutzung staatlicher oder gemeindlicher Einrichtungen eine Abgabe verlangt wird, diese noch nicht zum Gewerbebetrieb [1]).

[1]) Landmann, Komm. zur Gew.O., S. 23 ff. Reger und Stöbsel, Komm. zur Gew.O., 3. Aufl., S. 3. Burchardt, Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter. Berlin 1901. Schenkel, Deutsche Gew.O., Bd. I S. 13 ff., 2. Aufl.

Demgegenüber steht eine zweite Auffassung, dass es für den Begriff des Gewerbes vollständig irrelevant sei, ob bei den betreffenden Betrieben eine Gewinnabsicht vorliege, überhaupt dass Einnahmen erzielt würden [1]).

Für unsere Zwecke kommt es nun nicht in Betracht, inwieweit die ganze Gew.O. als solche für gemeindliche Betriebe Geltung hat; es handelt sich im speziellen für uns um die in Titel VII enhaltenen Bestimmungen, die über die gewerblichen Arbeiter handeln. Ueber den Geltungsbereich dieses Titels VII den staatlichen und gemeindlichen Betrieben gegenüber herrscht eine wesentlich andere Auffassung. Ihren Ursprung verdankt sie dem § 155 Abs. 3 der Gew.O. Nach diesem können nämlich für die unter Reichs- und Staatsverwaltung stehenden Betriebe, die den Polizeibehörden, unteren und oberen Verwaltungsbehörden in Titel VII der Gew.O. übertragenen Befugnisse und Obliegenheiten auf die der Verwaltung dieser Betriebe vorgesetzten Dienstbehörden übertragen werden. Die Begründung des Gesetzes spricht aber ausdrücklich dabei von den Betrieben der Heeres- und Marineverwaltung. Da diese aber keinen fiskalischen Charakter tragen, so ergibt sich, dass der Titel VII auch für diejenigen Betriebe des Staates gilt, die nicht auf Gewinn abzielen. Das Gleiche ist natürlich dann auch für die gemeindlichen Betriebe der Fall. So haben also, wie Laband sagt, diese Bestimmungen des Titels VII Geltung „für alle technischen Betriebsanstalten des Reichs, der Bundesstaaten und der Gemeinden“ [2]).

Für diese Auffassung, die nicht allseitig vertreten wird, spricht auch, wie besonders von Landmann und Koehne hervorgeboben wird, die Tendenz und der Geist der in Titel VII enthaltenen Bestimmungen. Darnach liegt gar kein Grund vor, die in öffentlichen Betrieben beschäftigten Arbeiter in Bezug auf den Arbeiterschutz schlechter zu stellen, als ihre gleichartigen, in Privatunternehmungen beschäftigten Kameraden.

---

[1]) Gareis und Fuchsberger, Das allgemeine deutsche Handelsgesetzbuch, 1891, S. 16 ff. Laband, Staatsrecht des Deutschen Reiches, Bd. II S. 51 ff., 2. Aufl., 1895. Koehne, Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht, 1901, S. 92 ff.

[2]) Laband a. a. O. Bd. II S. 189.

Demnach erstrecken sich die Bestimmungen des Titels VII, um es noch einmal zu wiederholen, auf „alle technischen Anlagen von Gemeinden und anderen öffentlichen Körperschaften", wie Landmann sich ausdrückt [1]).

Wie stellt sich nun die Praxis hierzu? In Betracht kommen dabei vor allem die Entscheidungen der Gewerbegerichte. 4 Fälle gehören hierher:

1. Die Klage eines Arbeiters wegen Lohnentschädigung gegen die städtische Desinfektionsanstalt in Berlin [2]).

2. Die Klage eines Arbeiters gegen die Stadtgemeinde Berlin, vertreten durch die städtische Baudeputation, wegen Lohnentschädigung [2]).

3. Lohnentschädigungsklage eines Arbeiters gegen die königliche Wasserbauinspektion zu Frankfurt a. M. [3]).

In allen diesen 3 Fällen haben die Gewerbegerichte sich für unzuständig erklärt, da es sich nicht um gewerbliche Arbeiter handle.

Seitdem ist von dem Gewerbegericht in Frankfurt a. M. eine Entscheidung in ganz anderem Sinne gefällt worden [3]).

Das Amtsgericht in Frankfurt hatte die Klage eines bei den städtischen Wasserwerken beschäftigten Arbeiters gegen die Stadt Frankfurt abgewiesen und zwar nicht auf Grund der Prüfung des Sachverhalts, sondern lediglich aus Rechtsgründen wegen Unzuständigkeit des Amtsgerichts für die an das Gewerbegericht gehörige Sache. Das Landgericht als Berufungsinstanz hob das Urteil, das nach dem Wortlaut des entscheidenden Teils als materiell unbegründet erklärt wurde, auf und stellte fest, dass die Abweisung nur wegen der Unzuständigkeit des Amtsgerichts erfolgte. Das Gewerbegericht, an das die Sache dann zurückgelangte, hat demnächst den Anspruch auch für materiell unbegründet erklärt. Es war aber der Ansicht — und das ist das Bedeutsame —, dass es in diesem Falle kompetent sei, trotzdem es sich um ein gemeinnütziges Unter-

---

[1]) Landmann a. a. O. Bd. II S. 685 ff.

[2]) Unger, Entscheidungen des Gewerbegerichts zu Berlin, 1898, S. 179.

[3]) „Das Gewerbegericht", Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbegerichte. Jahrg. V S. 74.

nehmen (Wasserwerk) handelte. Wichtig ist nun die Begründung hierfür. Denn, so fährt das Urteil fort, es handelte sich um eine gewerbliche Streitigkeit im Sinne des Gew.G.G. § 1, da nach dem Sinne des Gesetzes „bezüglich der Streitigkeiten zwischen Arbeiter und Arbeitgeber in denjenigen wirtschaftlichen Unternehmungen der Gemeinden, die, wenngleich nur zur Förderung öffentlicher Interessen, nicht zur Gewinnerzielung bestimmt, doch nach Art ihres Gegenstandes und ihrer Einrichtung je nach der Lage der Verhältnisse zur Gewinnerzielung geeignet sind, sich infolge ihrer Organisation wie industrielle Unternehmungen präsentieren und deshalb, wenn von Privaten betrieben, ohne weiteres als gewerbliche Unternehmungen angesprochen werden würden. Es fehlt in der Tat an einem inneren Grunde, weshalb der Gesetzgeber beabsichtigt haben sollte, die Streitigkeiten aus solchen wirtschaftlichen Unternehmungen, in welchen das Verhältnis zwischen Arbeiter und Arbeitgeber demjenigen in den auf Gewinnerzielung berechneten Unternehmungen analog ist, der gewerbegerichtlichen Zuständigkeit zu entziehen."

Klar ist natürlich, dass diejenigen Betriebe, die unter die Zuständigkeit der Gewerbegerichte fallen, auch von den Vorschriften der Gew.O. betroffen werden.

Während also Landmann, Koehne und Laband die Bestimmungen des Titels VII nur auf alle technischen Anlagen der Gemeinden ausgedehnt sehen wollen, geht die eben erwähnte Entscheidung einen guten Schritt weiter. Sie vertritt — und mit gutem Recht — die Ansicht, dass alle diejenigen Betriebe des Staates und der Gemeinden unter die Zuständigkeit der Gewerbegerichte gehören, bei denen dies der Fall wäre, wenn sie von Privaten betrieben würden.

Es sei ganz dahingestellt, ob dieser Standpunkt sich juristisch rechtfertigen lässt. In Betracht kommen nur volkswirtschaftliche und sozialpolitische Erwägungen, und aus diesen heraus muss man der Entscheidung des Gewerbegerichts Frankfurt zustimmen. Steht diese im Widerspruch mit den gesetzlichen Bestimmungen, so hat eben eine Aenderung bezw. Ergänzung derselben einzutreten. Zwei Gründe sprechen dafür:

Die Auffassung, dass alle „technischen Anstalten der Gemeinden“ oder alle deren Betriebe, „die ihrer technischen Natur nach gewerbliche sind“, von den Vorschriften des Titels VII berührt werden, enthält eine formell zu wenig exakte Fassung.

Mit derartig verschwommenen Ausdrücken ist uns nicht gedient. Bei solch wichtigen Fragen, um die es sich hier handelt, muss die gesetzliche Bestimmung derartig sein, dass sie im Einzelfall jeden Zweifel ihrer Anwendbarkeit ausschliesst. Dies ist hier aber nicht der Fall.

Welche typischen Merkmale bestehen denn für einen Betrieb, der seiner technischen Natur nach ein gewerblicher sein soll? Die städtische Strassenreinigung z. B. gehört doch wohl nicht dazu? Und damit kommen wir zum zweiten Punkt.

Abgesehen davon nämlich, dass diese Formulierung formell nicht brauchbar ist, ist sie auch viel zu eng. Sie entzieht, ohne dass ein vernünftiger Grund dazu vorliegt — denn formale rechnen wir nicht dazu —, eine Reihe städtischer Betriebe den Bestimmungen der Gew.O., alle diejenigen nämlich, die ihrer technischen Natur nach keine gewerblichen sind. Man denke doch daran, zu welchen Konsequenzen es führen muss, wenn gemeindliche Betriebe an einem ganz anderen Massstabe als die von Privatunternehmern gemessen werden. Bei der starken Tendenz, die sich heute zeigt, immer mehr Betriebe, die bisher in den Händen Privater lagen, in den Besitz der Gemeinde überzuführen, ist der Fall gar nicht ausgeschlossen, dass die betreffenden Arbeiter mit dem Uebergang in städtische Dienste nun mit einem Male die Vorteile entbehren müssen, die ihnen bis jetzt dank den Bestimmungen des Titels VII der Gew.O. zugestanden hatten, dass ihnen dann nicht mehr die Vorschriften über Sonntagsruhe, Arbeitsordnungen u. s. w. zu gute kommen.

Sollte das die Absicht des Gesetzgebers gewesen sein? Gibt es hierfür einen vernünftigen Grund?

Wir kommen also zu dem Ergebnis, dass es für die Frage, ob ein Betrieb den Vorschriften des Titels VII der Gew.O. unterliegt, ganz gleichgültig zu sein hat, ob dieser Betrieb nun dem Staate, einer Gemeinde oder einem Privaten gehört.

Diese Forderung ist um so nachdrücklicher aufzustellen, als die tatsächliche Ordnung des Arbeitsverhältnisses in den

städtischen Betrieben vielfach, wie noch gezeigt werden soll, auf der Voraussetzung aufgebaut ist, dass nur technische Betriebe oder solche, die fiskalischen Zwecken dienen, unter die Vorschriften des Titels VII fallen. Der tatsächliche Zustand ist also ein derartiger, dass er in keiner Weise den Forderungen sozialer Gerechtigkeit entspricht. Die Verhältnisse sind in den verschiedenen Städten dabei nicht gleichartig gelagert und in der Hauptsache haben diese gesetzlichen Vorschriften obligatorisch nur in den Gas- und Elektrizitätswerken Anwendung gefunden. Oefters auch in Wasserwerken [1]).

Der erste Punkt, der hierbei in Frage kommt, betrifft die Arbeitsordnungen.

[1]) Aber auch dies ist nicht immer der Fall. So teilt mir z. B. die Verwaltung der städtischen Gas- und Wasserwerke in Elbing mit, die durchschnittlich 51 Arbeiter, davon 45 in dem Gaswerk beschäftigt, dass für ihre Arbeiter keine Anstellungsbedingungen existieren und eine Arbeitsordnung nicht erlassen worden ist. (Vgl. Anm. S. 29).

IV

Die Arbeitsordnungen

Die Gew.O. bestimmt in § 134 ff., dass in gewerblichen Betrieben mit mehr als 20 Arbeitern Arbeitsordnungen einzuführen sind. Diese haben nach Form und Inhalt gewissen gesetzlichen Vorschriften zu entsprechen.

Nach dem im vorigen Abschnitt Gesagten erhebt sich nun die Frage, welche städtischen Betriebe es sind, die solche Arbeitsordnungen einführen müssen. Zweifellos diejenigen, welche fiskalische Zwecke verfolgen, und in zweiter Linie alle die, welche „ihrer technischen Natur nach gewerbliche sind". Da aber bei diesen letzteren es nicht unbestritten ist, dass sie Gewerbebetriebe im Sinne der Gew.O. sind[1]), so lässt sich a priori annehmen, dass der tatsächliche Zustand hier auch ein verschiedener ist; er wird dies aber auch deshalb sein, weil, wie bereits ausgeführt, die Meinungen darüber, was nun ein seiner technischen Natur nach gewerblicher Betrieb ist, auseinandergehen. Wo sich deshalb Arbeitsordnungen finden, die nach Form und Inhalt nicht den Vorschriften der Gew.O. entsprechen, lässt sich infolge der unklaren gesetzlichen Bestimmungen und der völlig unbrauchbaren juristischen Inter-

[1]) So heisst es in dem Arbeiterstatut der Stadt Karlsruhe, dass nach § 134 der Gew.O. für jede Fabrik, in der mindestens 20 Arbeiter beschäftigt sind, eine Arbeitsordnung erlassen werden muss. Hier ist dann die Ansicht vertreten, dass von den städtischen Betrieben nur das Gaswerk unter den Begriff Fabrik fällt. Das Statut fährt aber fort, dass die Erlassung einer Arbeitsordnung sich auch für die anderen Betriebe, in denen eine grössere Anzahl von Arbeitern beschäftigt wird, empfiehlt, namentlich für das Wasserwerk, das Tiefbauamt, das Hochbauamt, die Stadtgärtnerei und den Schlacht- und Viehhof. Demgemäss sind auch für alle diese Betriebe Arbeitsordnungen eingeführt.

pretation nicht sagen, ob es sich dabei um einen Verstoss gegen die Gew.O. handelt. Denn es ist ja ebensogut möglich, dass bei Abfassung der betreffenden Arbeitsordnung die Ansicht geherrscht hat, dass der Betrieb, für den sie aufgestellt wurde, weder fiskalische Zwecke verfolge, noch seiner technischen Natur nach ein gewerblicher ist, oder dass man glaubte, dass diese letzteren Betriebe überhaupt nicht von den Vorschriften des Gesetzes berührt würden. Die Tatsache, dass eine Arbeitsordnung nach Form und Inhalt diesen entspricht, ist nämlich in keiner Weise ein Anhaltspunkt dafür, dass bei ihrer Abfassung die Auffassung massgebend war, dass es sich um einen gewerblichen Betrieb handle; denn die Befolgung dieser Bestimmungen kann ebensogut freiwillig erfolgt sein[1]). Zwar schreibt § 134e der Gew.O. vor, dass eine jede Arbeitsordnung, soweit sie auf obligatorischer Einführung beruht, binnen drei Tagen der unteren Verwaltungsbehörde einzureichen ist; wenn dies geschehen ist, so kann dies als Beweis dafür gelten, dass die betreffende Arbeitsordnung als obligatorische gedacht war. Nur dann kann man es ihnen aber ansehen, dass sie der Behörde vorgelegt wurden, wenn dies in der betreffenden Arbeitsordnung selbst bemerkt ist; dies ist aber unter den vorliegenden nur bei einer verschwindenden Minderheit der Fall. Dass man sich aber auch darnach nicht unbedingt richten kann, zeigt z. B. die Stadt Köln. Diese besitzt u. a. Arbeitsordnungen für ihre Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke, sowie für die Betriebe der städtischen Hafen- und Werftverwaltung. Die letztere trägt den Vermerk des Polizeipräsidenten, dass sie den gesetzlichen Bestimmungen entspricht, während bei der ersteren dieser Vermerk fehlt; und doch sollte man annehmen, dass ein Gas- oder Elektrizitätswerk eher ein gewerblicher Betrieb ist, als eine Hafen- und Werftverwaltung.

Man sieht, bei der Frage, welche Arbeitsordnungen als obligatorische im Sinne der Gew.O. gedacht sind, gibt es nur ein „non liquet".

Andererseits kann man vielen genau ansehen, ob sie fakultativ gedacht waren; nämlich allen denjenigen, die sich

[1]) Vgl. Anm. 1 S. 29.

äusserlich bereits als solche kennzeichnen, und die nach Inhalt und Form so wesentlich von den Vorschriften der Gew.O. abweichen, dass man wohl berechtigt ist anzunehmen, dass es sich hierbei nicht um blosse Verstösse gegen die gesetzlichen Bestimmungen handelt. Dort dagegen, wo die Abweichungen nur unbedeutend sind, und wo nicht bereits äusserlich der fakultative Charakter zur Schau getragen wird, dürfte eine Entscheidung unmöglich sein.

Wo sehr grosse Abweichungen vorkommen, handelt es sich vielfach gar nicht mehr um Arbeitsordnungen in dem Sinne, dass in ihnen Pflichten und Rechte des Arbeiters festgesetzt werden; man kann derartige Vorschriften eher mit dem Namen „Hausordnungen" bezeichnen, da sie insofern einen recht einseitigen Charakter tragen, als in ihnen fast nur — bei den einzelnen natürlich in verschiedenem Grade — von den Pflichten, nicht von den Rechten des Arbeiters die Rede ist; es wird hier also weniger der Zweck verfolgt, der bei Einführung der obligatorischen Arbeitsordnung vorgeschwebt hat, Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrag vorzubeugen, als Vorschriften aufzustellen, die zur Aufrechterhaltung der technischen und wirtschaftlichen Ordnung des Betriebes dienen sollen, deren Befolgung dann durch Strafbestimmungen gesichert wird. Schon äusserlich kennzeichnen sich diese Hausordnungen durch den Titel, den sie tragen; sie bezeichnen sich als „Verordnungen". „Dienstordnungen", „Anordnungen", „Instruktionen", „Dienstanweisungen", „Betriebsvorschriften", „Dienstvorschriften" u. s. f. Unter ihnen, die sicherlich einen nur fakultativen Charakter tragen, gibt es hinwiederum auch solche, wenn auch recht spärlich, die trotz alledem vollständig sich den gesetzlichen Bestimmungen anschliessen, ja darüber noch weit hinaus Rechte und Pflichten des Arbeiters auf das eingehendste festlegen. Doch sind dies Ausnahmen.

Etwas Analoges kann man für die „Arbeitsordnungen" beobachten. Was bei ihrer Vergleichung sofort auffällt, ist die Verschiedenheit des Umfanges. Die eine enthält nur ganz wenige Seiten, um eben den Vorschriften des Gesetzes — wenn auch vielfach nicht gezwungen, so doch anstandshalber — zu genügen; es ist in ihr nicht mehr als das gesetzlich unbedingt

Notwendige enthalten; diesen gegenüber stehen andere oft 30—40 Seiten starke, die zeigen, dass der Arbeitgeber den Wunsch und das Bestreben hatte, die gegenseitigen Rechte und Pflichten möglichst klar festzustellen und so nach Möglichkeit Streitigkeiten aus dem Arbeitsvertrage zu vermeiden.

Vielfach findet man auch diesbezügliche Bestimmungen aus der Gew.O. abgedruckt, um den Arbeiter an der Hand der gesetzlichen Vorschriften über seine Rechte und Pflichten aufzuklären. Wo derartige Vorschriften der Gew.O. sich abgedruckt finden, liegt der Gedanke nahe, dass die betreffenden Betriebsverwaltungen der Anschauung gehuldigt haben, dass der Titel VII der Gew.O. für ihren Betrieb Geltung besitze; es ist aber ebenso gut möglich, dass der Abdruck dieser Bestimmungen als ein Teil des Arbeitsvertrags gedacht ist und deren Anerkennung also auf freiwilliger privatrechtlicher Abmachung beruht. Auch hieraus lassen sich also keine bestimmten Schlüsse ziehen.

Schon allein der Umfang der Arbeitsordnungen gibt also gewisse Anhaltspunkte von dem Geist, von dem diese getragen sind. Es gibt aber noch ein zweites äusseres Merkmal dafür.

Die gesetzlichen Bestimmungen über die obligatorische Einführung der Arbeitsordnungen (§ 134a—h) sind durch die Novelle vom 1. Juni 1891 in das Gesetz hineingekommen: demgemäss stammt die grosse Mehrzahl der Arbeitsordnungen, vor allem die obligatorisch gedachten, aus den Jahren 1891 oder 1892.

In diesen zehn Jahren hat sich nun aber in den Anschauungen über das Verhältnis zwischen Arbeiter und Arbeitgeber mancher Wandel vollzogen und manche Städte haben dem Rechnung getragen, indem sie ihre alten Arbeitsordnungen entweder durch diesbezügliche Zusätze ergänzten oder, wie es auch vielfach geschah, neue Arbeitsordnungen einführten. Es ist aber auch wieder eine Minderheit, bei der dies der Fall war.

Die bis jetzt besprochenen Arbeitsordnungen, sowohl die obligatorisch als auch die fakultativ gedachten, sind alle Betriebsordnungen, d. h. sie sind nur für einen einzelnen Betrieb aufgestellt.

Die letzten Jahre haben nun in dieser Richtung eine Neuerung gebracht, die sogen. „allgemeinen Arbeitsordnungen“,

wie wir sie bezeichnen wollen. Diese erstrecken sich nicht auf einen einzelnen Betrieb, sondern auf alle Betriebe der betreffenden Gemeinde überhaupt. Sie gehen im Gegensatz zu den oben erwähnten nicht aus von den einzelnen Betriebsleitern, sondern sind vom Magistrat festgesetzt und in den Stadtkollegien durchberaten. In ihnen sind gewisse Normen aufgestellt, nach denen der Magistrat die Dienstverhältnisse geregelt haben will, und die den einzelnen Betrieben als Richtschnur zu dienen haben. Entstanden sind diese allgemeinen Arbeitsordnungen wohl aus der Erwägung heraus, dass es ein Unding sei, wenn in den verschiedenen städtischen Betrieben — wie es vielfach anzutreffen ist — die Arbeitsverhältnisse ganz verschieden geregelt sind. Mit dem Bestreben einzelner städtischer Verwaltungen, die immer mehr Nachahmung finden, eine einheitlich durchdachte Arbeiterpolitik zu treiben, war die Einführung einer derartigen allgemeinen Arbeitsordnung unbedingt notwendig.

Man findet solche heute in Karlsruhe, Heidelberg, Mannheim, München[1]), Frankfurt a. M., Leipzig, Stuttgart, Köln, Freiburg i. Br. und Cannstatt.

Auch ausländische Städte besitzen solche; es seien hier Paris, Zürich, Basel, Winterthur und Luzern erwähnt.

Besprochen werden sollen hier in der Hauptsache nur die deutschen. Im einzelnen sind sie nach Form und Inhalt sehr verschieden; es gibt solche, in denen nur für wenige Punkte die Dienstverhältnisse einheitlich geregelt sind, und diesen gegenüber wieder andere, die alle Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses auf das eingehendste ordnen. Man hat also eigentlich dreierlei Arbeitsordnungen zu unterscheiden:

1. obligatorische Arbeitsordnungen,
2. fakultative Arbeitsordnungen,
   a) allgemeine Arbeitsordnungen,
   b) spezielle Betriebsordnungen.

---

[1]) Die Arbeitsordnung in München erstreckt sich nur auf die Arbeiter des Stadtbauamts. Ihrem ganzen Inhalt und ihrer ganzen Form nach ist sie aber doch zu den allgemeinen Arbeitsordnungen zu rechnen. Sie wurde auch in den Stadtkollegien durchberaten.

Die ersteren kann man auch nach dem Vorgang von Koehne[1]) qualifizierte, die letzteren einfache Arbeitsordnungen nennen. Da aber, wie bereits ausgeführt, eine Trennung der obligatorischen und fakultativen Arbeitsordnungen undurchführbar ist, so werden beide Arten in der folgenden Darstellung zusammen behandelt werden[2]).

Die allgemeinen Arbeitsordnungen bezeichnen sich in der Regel nicht als solche; ihr offizieller Titel ist „Allgemeine Bestimmungen oder Grundsätze über die Lohnarbeiter der Stadt N." Nur Cannstatt und Stuttgart machen hiervon eine Ausnahme.

Man hat die Arbeitsordnung neuerdings definiert als eine von einem gewerblichen Unternehmer aufgestellte Sammlung von Bestimmungen, welche die Rechte und Pflichten der von ihm beschäftigten Arbeiter umgrenzen und auch eine gewisse Regelung des Betriebes bewirken[3]). Wenn man auch dieser Definition im ganzen zustimmen kann, so enthält sie doch nach einer Seite hin eine Lücke.

Man findet nämlich in den Arbeitsordnungen der städtischen Betriebe, vor allem auch in den allgemeinen Arbeitsordnungen, Bestimmungen, die sich nicht lediglich auf den Inhalt des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsvertrags beziehen, sondern deren Geltungsbereich zeitlich bereits vor Abschluss des letzteren liegt.

Es handelt sich um die Einstellungsbedingungen, deren Betrachtung wir uns nun zuwenden.

Es handelt sich hier also um Normen, die dem Betriebsleiter bei der Einstellung seiner Arbeiter als Richtschnur zu dienen haben. Auf die Gründe, aus denen diese Bestimmungen hervorgegangen sind, soll an anderer Stelle eingegangen werden. Hier sind zunächst nur die Tatsachen festzustellen.

Vor allem sind es drei Gesichtspunkte, die hierbei eine Rolle spielen:

---

[1]) Koehne, „Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht." Berlin 1901, S. 79 ff.

[2]) Für beide wird der Ausdruck Arbeitsordnung gemeinsam gebraucht.

[3]) Koehne a. a. O. S. 79 ff.

1. das Alter,
2. der Gesundheitszustand,
3. die Vergangenheit und der Leumund der einzustellenden Arbeiter.

Die Verschiedenheiten sind dabei in den Städten, wo solche Grundsätze bestehen, keine sehr grossen und ohne wesentliche Bedeutung; es genügt deshalb, eine Reihe von Typen herauszugreifen.

In Mainz muss jeder neu eintretende Arbeiter die erforderliche Gesundheit und körperliche Rüstigkeit nachweisen, vor allem ausreichendes Hör- und Sehvermögen besitzen. Vor Ablauf der Probezeit, die sechs Tage beträgt, hat er sich einer ärztlichen Untersuchung, deren Kosten die Stadt trägt, zu unterziehen[1]). Er hat ferner nachzuweisen, dass er aus seinem letzten Dienstverhältnis ohne Verletzung vertraglicher Verpflichtungen und ordnungsmässig ausgeschieden ist. Von diesen Vorschriften kann jedoch abgesehen werden, wenn die Beschäftigung des Arbeiters durch die Natur ihres Gegenstandes eine vorübergehende oder bei Annahme des Arbeiters ausdrücklich auf einen Zeitraum von weniger als einer Woche beschränkt ist.

Wo in anderen Städten nach dieser Richtung hin Bestimmungen existieren, beruhen sie, wie bereits hervorgehoben, auf ganz ähnlichen Grundsätzen. Auch die Fälle, in denen Ausnahmen zulässig sind, sind fast überall die gleichen; Frankfurt geht hierin noch etwas weiter, indem es auch bei denjenigen Dienstzweigen Ausnahmen zulässt, in denen es sich bei der Annahme von Arbeitern gleichzeitig um die Unterstützung von Personen mit verminderter Arbeitsfähigkeit handelt.

Ausserdem finden sich bei einzelnen anderen Städten noch Normen, die bei Mainz nicht massgebend sind, aber Beachtung verdienen.

1. Ist öfters festgesetzt, dass bei der Einstellung diejenigen Arbeiter den Vorzug erhalten, die heimatsberechtigt sind, also

---

[1]) Mit Ausnahme der Gasanstalt in Nürnberg, wo der Arbeiter die Hälfte der Kosten zu tragen hat, fallen diese überall der Stadtkasse zur Last.

den Unterstützungswohnsitz besitzen (Karlsruhe, München). Frankfurt und Köln verlangen, dass der einzustellende Arbeiter, soweit er nicht auf einer ausserhalb gelegenen Arbeitsstelle beschäftigt werden soll, in der betreffenden Stadt oder in einer der benachbarten Ortschaften wohnt.

Einzelne Betriebe gehen dabei noch weiter. Die Betriebsvorschriften der Strassenreinigung in Karlsruhe verlangen, dass die Leute vor ihrer Einstellung zwei Jahre in Karlsruhe wohnhaft gewesen sind und ein diesbezügliches von der Polizei ausgestelltes Zeugnis beibringen.

2. Setzen eine ganze Reihe von Stadtverwaltungen ein Maximalalter fest, das der einzustellende Arbeiter nicht überschritten haben darf. So soll er in Freiburg „in der Regel" nicht über 35, in Karlsruhe nicht über 30 Jahre alt sein. Während hier also dem Wortlaut nach Ausnahmen zulässig sind, scheint dies in Köln nicht der Fall zu sein; denn die diesbezügliche Bestimmung lautet hier, dass die Annahme von Arbeitern zur Voraussetzung hat, dass der Anzunehmende nicht über 35 Jahre alt war, als er in die städtische Beschäftigung trat. Manche Städte haben nicht diese allgemeine Vorschrift, dass der Arbeiter ein gewisses Alter nicht überschritten haben darf, sondern entziehen diesem nur gewisse Vergünstigungen und Vorteile, die den übrigen Arbeitern zustehen. Es handelt sich vor allem um Minimallohn und Pensionsberechtigung. Näher wird darauf dort eingegangen werden, wo von diesen Dingen die Rede sein wird.

3. Verlangen sehr viele Städte, wohl weitaus die Mehrzahl, dass der neu einzustellende Arbeiter der Betriebskrankenkasse der Stadt oder des betreffenden Betriebes oder der Ortskrankenkasse beitritt; davon hängt seine Aufnahme in städtische Dienste ab. Dass städtische Verwaltungen ihre Arbeiter lieber bei der Ortskrankenkasse oder bei ihrer Betriebskrankenkasse, als bei einer anderen Kassenform versichert sehen, wird durch das Interesse der Gemeinde an der Entwicklung dieser Kassen erklärt. Allein ein direkter Zwang ist mit dem Geiste des Krankenversicherungsgesetzes nicht vereinbar, wenn er sich auch einer privatrechtlich unanfechtbaren Form bedient.

Es bedeutet diese Bestimmung eine Schwächung vor allem

der eingeschriebenen Hilfskassen[1]). Auf der anderen Seite ist damit aber eine pekuniäre Erleichterung für die betreffenden Arbeiter verbunden, da sie bekanntlich in den freien Hilfskassen die Versicherungsbeiträge ganz zahlen müssen, während dies bei den übrigen Kassen nicht der Fall ist.

Dies wäre das Hauptsächlichste, was über die Einstellungsbedingungen zu sagen ist.

Der übrige Inhalt der Arbeitsordnungen bezieht sich vollständig auf den Arbeitsvertrag. Seiner Regelung dienen vor allem die Arbeitsordnungen. Viele beginnen auch mit der Bemerkung, dass die nachstehende Arbeitsordnung die Stelle eines Arbeitsvertrages vertritt. Im folgenden soll nun der Inhalt dieser Arbeitsordnungen, d. h. die Rechte und Pflichten des städtischen Arbeiters im einzelnen betrachtet werden. Dazu gehört auch alles, — es ist dies auch vorzugsweise in ihnen enthalten — was sich auf Arbeitslohn, Arbeitszeit, Arbeiterausschüsse und Fürsorge für den arbeitsunfähigen Arbeiter bezieht. Ihres Umfangs und ihrer Bedeutung wegen aber werden diese Dinge in die folgende Darstellung nicht mit einbezogen, sondern in besonderen Abschnitten behandelt werden. Es bleiben demnach noch übrig: Die Anstellungsverhältnisse im allgemeinen, Strafen und Entlassung, Kündigungsfristen, Beschwerdeweg und Berufung und sonstige Bestimmungen.

Das Anstellungsverhältnis kann im allgemeinen doppelter Natur sein; es kann sich entweder um ständige oder um nicht ständige Arbeiter handeln. Diese Bezeichnungen finden sich sehr oft, bezeichnen aber, wie noch gezeigt wird, dabei in den einzelnen Städten oft etwas grundverschiedenes.

Ein Unterschied ist vor allem hervorzuheben, um Verwechslungen vorzubeugen.

Einmal kann sich nämlich der Ausdruck „ständig“ oder „nicht ständig“ beziehen auf die Arbeitsstelle, die der Arbeiter inne hat.

---

[1]) Verlässt der Arbeiter wieder den städtischen Dienst, so ist ihm der Rücktritt in die Hilfskasse, der er vielleicht angehört hatte, recht erschwert oder gar unmöglich gemacht; denn fast alle freien Hilfskassen setzen für den Eintritt ein Maximalalter (40—45 Jahre) fest.

Diese Unterscheidung wurde bis jetzt z. B. immer in München gemacht. In den dortigen Jahresübersichten, den Publikationen des statistischen Amtes, wurden im Jahre 1900 3971 städtische Arbeiter aufgezählt, darunter 2075 ständige und 1896 nicht ständige; unter den letzteren sind dabei zeitweise aufgenommene Arbeiter verstanden, die für bestimmte Verrichtungen eingestellt und nach deren Beendigung wieder entlassen werden. Es handelt sich also um Arbeiten, die nicht fortdauernd, wenigstens nicht in gleichem Umfange, Arbeiter erfordern. Man denke nur daran, dass im Winter weniger Leute bei den Bauten und bei den Garten- und Parkanlagen gebraucht werden, bei den Gaswerken und der Strassenreinigung umgekehrt im Sommer weniger als im Winter. Als ständige Arbeiter werden also die betrachtet, die sich in ständigen Stellen, die jahraus jahrein besetzt sein müssen, befinden.

Dieser ständige Arbeiter hat hierbei, abgesehen von der Dauer der Beschäftigung, vor dem zeitweilig aufgenommenen grundsätzlich nichts voraus.

Etwas ganz anderes ist nun der ständige Arbeiter, wie ihn die Arbeiterpolitik einer Reihe fortgeschrittener Städte in den letzten Jahren gezeitigt hat. Hier bedeutet der Begriff ständiger oder nicht ständiger Arbeiter ein ausgesprochenes Rangverhältnis und der Uebergang eines nicht ständigen Arbeiters in die Kategorie der sogen. ständigen ein Aufrücken innerhalb der städtischen Arbeiterschaft, das mit wichtigen Rechten verknüpft ist. Dieses Avancement ist in erster Linie an eine gewisse Dienstzeit geknüpft, und es ist dabei ganz gleichgültig, ob die Stelle, die er inne hat, vorübergehend oder dauernd besetzt sein muss.

In manchen Städten erhält der Arbeiter, wenn er sich gut geführt hat, eo ipso nach einer bestimmten Dienstzeit den Rang eines ständigen Arbeiters, in anderen wieder muss er schriftlich ausdrücklich dazu ernannt werden.

Diese Erscheinung ist von prinzipieller Bedeutung und grosser Wichtigkeit für die ganze Stellung des Arbeiters. Wieso wird noch im Verlauf der folgenden Untersuchung und im Zusammenhange mit anderen grundsätzlichen Neuerungen, die sich in verschiedenen Städten finden, klar werden.

Erst nachdem diese bekannt sind, wird es möglich sein, die Bedeutung dieser Rangabstufung richtig einzuschätzen.

Zunächst handelt es sich wieder darum, den einfachen Tatbestand festzustellen, die Bedingungen zu betrachten, unter denen man ständiger Arbeiter werden kann.

In Karlsruhe ist eine 10jährige Dienstzeit und ein Alter von mindestens 30 Jahren nötig, sowie, dass das ausserdienstliche Verhalten, sowie die dienstliche Führung eine zufriedenstellende war.

Arbeiter, die nicht ihre ganze Arbeitszeit in den Diensten der Stadt zubringen, oder die als nicht vollständig arbeitsfähig aus Gründen der Armenpflege bei der Stadt beschäftigt werden, sind von der Anstellung als ständige Arbeiter ausgeschlossen. Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses infolge von Krankheit von kürzerer als jeweils vierteljährlicher Dauer und sonstige Unterbrechungen derselben von kürzerer als jeweils 4wöchentlicher Dauer bleiben ausser Beachtung. Im einzelnen Fall kann der Stadtrat beschliessen, dass auch eine Unterbrechung infolge von Krankheit von länger als vierteljährlicher Dauer ausser Beachtung bleibt.

In München ist nur eine 2jährige vorausgegangene Dienstzeit notwendig; dann kann durch schriftliche Mitteilung des Magistrats die Aufnahme als ständiger Arbeiter stattfinden. Voraussetzung dazu ist, dass der Arbeiter dauernd beschäftigt war, sich als leistungsfähig, solid und nach Aussage des Amtsarztes als gesund erweist und das 20. Lebensjahr erreicht bezw. bei seiner Aufnahme in den städtischen Dienst das 38. noch nicht überschritten hatte; ferner, dass dauernde Beschäftigung für ihn vorhanden ist.

In Stuttgart gilt, ohne dass ausdrücklich ein bestimmtes Dienstalter festgesetzt ist, jeder Arbeiter so lange als unständig angestellt, als ihm seine ständige Anstellung nicht schriftlich zu Protokoll eröffnet worden ist. Das Gleiche gilt für Cannstatt. Auch ausländische Städte kennen diese Einrichtung.

In Luzern unterscheidet man definitive Arbeiter und Hilfsarbeiter. Wenn ein Arbeiter 1 Jahr, ohne Anlass zu Klagen zu geben, ohne Unterbrechung in den städtischen Betrieben gearbeitet hat, so soll er von seinem Betriebschef in die Reihe

der definitiv angestellten Arbeiter aufgenommen werden. Diese Versetzung unterliegt jedoch der Genehmigung des Direktors.

In dem gleichen Sinne unterscheidet Basel ständige oder vorübergehend angestellte Arbeiter; die ersteren werden aus der Zahl der letztgenannten ausgewählt und jeweils am Schlusse eines Kalenderjahres ernannt. Voraussetzung ist eine mindestens 1jährige Dienstzeit.

Genau ebenso ist es in Zürich.

Paris unterscheidet „ouvriers titulaires" und „ouvriers auxiliaires"; zum ersteren wird man durch Beschluss der betreffenden Verwaltung ernannt. Die Vorteile, welche diesen ständigen Arbeitern zustehen, sind — in den einzelnen Städten natürlich verschieden — mannigfacher Natur. In der Hauptsache beziehen sie sich auf die Länge der Kündigungsfristen, Möglichkeit der Entlassung, Lohntermine, Lohntarife, Urlaub u. s. f.

Daneben gibt es noch eine ganze Reihe von Städten, die zwar nicht ausdrücklich dem Namen nach zwischen ständigen und nicht ständigen Arbeitern unterscheiden, bei denen es also kein formelles Aufrücken in diesem Sinne gibt, bei denen aber doch, was ja im Effekt das Gleiche sein dürfte, ein gewisses Dienstalter dem Arbeiter ähnliche Vorteile wie die obengenannten verschafft. Hierher gehören Freiburg, Frankfurt a. M., Mannheim und Mainz; ferner bis zu einem gewissen Grade noch alle diejenigen Städte, bei denen eine Altersversorgung besteht, soweit die Voraussetzung dafür eine bestimmte vorausgegangene Dienstzeit ist. Die einzelnen oben angedeuteten Vergünstigungen, die ein gewisses Dienstalter mit sich bringt, werden in denjenigen Abschnitten besprochen, in die sie sachlich hineingehören. Hier hat es sich nur darum gehandelt, den Begriff des ständigen Arbeiters, der eine so grosse Rolle in den Städten heute spielt, genau zu umgrenzen.

Die Strafen.

In erster Linie sind hier die Ordnungsstrafen zu nennen; sie nehmen in den Arbeitsordnungen oft einen recht grossen Raum ein. Ihr Zweck besteht darin, die Ordnung in dem Betriebe aufrecht zu halten. Soweit die städtischen Unternehmungen gewerbliche sind, hat der § 134b Abs. 5 der Gew.O. Gültig-

keit. Es ist hier bestimmt, dass Geldstrafen die Hälfte des durchschnittlichen Arbeitsverdienstes nicht überschreiten dürfen; jedoch können Tätlichkeiten gegen Mitarbeiter, erhebliche Verstösse gegen die guten Sitten, sowie gegen die zur Aufrechterhaltung der Ordnung des Betriebs oder zur Durchführung der Bestimmungen der Gew.O. erlassenen Vorschriften mit Geldstrafen bis zum vollen Betrag des durchschnittlichen Tagelohns belegt werden. Das Recht des Arbeitgebers, Schadenersatz zu fordern, wird hierdurch nicht berührt.

In allen Arbeitsordnungen, auch in den sogen. Hausordnungen, die offensichtlich einen nur fakultativen Charakter tragen, sind diese Bestimmungen mehr oder minder vorbildlich gewesen.

Genau aufgezählt sind die einzelnen Verfehlungen und die dabei in Betracht kommenden Strafen nirgends; in der Regel ist nur zwischen leichteren und schwereren Vergehen ganz allgemein unterschieden. Nur nach einer Seite hin findet eine Ausnahme statt.

In einer ganzen Anzahl von Arbeitsordnungen sind für Verspätungen, je nach deren Dauer und Häufigkeit, oft die Strafbestimmungen im einzelnen festgesetzt. Es ist recht interessant zu sehen, auf welch' verschiedene Weise dies geschieht.

In den Elektrizitätswerken Hannovers wird ein Zuspätkommen zur Arbeit

von 5 Minuten mit 20 Pf. bestraft,
„ 10 „ „ 50 „ „

von länger als 30 Minuten mit einer Lohnkürzung um $^1/_{10}$ des Tagelohns für jede angefangene Viertelstunde. In den Gaswerken von Chemnitz wird jede Verspätung mit dem Betrag eines Stundenlohnes geahndet; bei Verspätungen von länger als einer Stunde beträgt die Strafe das Doppelte des auf die verspätete Zeit entfallenden Lohnes. In den Gas- und Elektrizitätswerken Kölns ist für die das erste Mal vorkommende Verspätung keine Strafe festgesetzt; erst im Wiederholungsfalle tritt eine solche ein, deren Höhe in der Arbeitsordnung aber nicht normiert ist. Eine Verspätung von mehr als 15 Minuten nach Beginn der Arbeitszeit hat zur Folge, dass der betreffende Arbeiter vor Beendigung der nächsten Ruhepause

keinen Anspruch auf Zulassung zur Arbeit hat. Für die versäumte Zeit wird selbstverständlich kein Lohn gewährt und dabei jede angefangene halbe Stunde für voll gerechnet. Im Wasserwerk in Lübeck wird jede Verspätung in jedem einzelnen Fall mit 25 Pf. bestraft. Ausserdem wird die fehlende Arbeitszeit vom Lohn in Abzug gebracht und zwar nach halben Stunden, wobei jede begonnene halbe Stunde als ganz gerechnet wird. Wer über eine halbe Stunde zu spät kommt, kann nach dem Ermessen des Vorgesetzten an diesem Tag von der Arbeit ganz zurückgewiesen werden. Auch in den Wasserwerken Berlins ist bei Verspätungen die Zurückweisung für den ganzen Tag möglich. Die Gas- und Wasserwerke in Danzig kennen beim ersten Male nur eine Verwarnung; erst im Wiederholungsfalle treten Strafen, eventuell Entlassung ein. Wenn für den zu spät gekommenen Arbeiter bereits ein Ersatzmann eingestellt ist, so hat jener keinen Anspruch auf Beschäftigung in der betreffenden Tag- oder Nachtschicht.

Was die Strafbestimmungen im allgemeinen angeht, so kennen viele Städte je nach der Schwere oder Häufigkeit des Vergehens ganz genau vorgeschriebene Abstufungen. Wenige Beispiele sollen ein Bild davon geben.

Karlsruhe. (Allgemeine Arbeitsordnung.)

1. Verweis.
2. Geldstrafe.
3. Aufkündigung des Dienstverhältnisses.
4. Entlassung aus dem Dienstverhältnis.

Mainz. (Allgemeine Arbeitsordnung.)

1. Verwarnung durch den unmittelbaren Vorgesetzten.
2. Verweis unter Vernehmung zu Protokoll durch den Amtsvorstand.
3. Geldstrafen bis zur Hälfte des durchschnittlichen Tagelohns durch den Amtsvorstand.

Darmstadt. (Gaswerk.)

1. Verweis durch den Direktor.
2. Verwarnung, dass im Wiederholungsfalle Geldstrafe oder Entlassung eintritt.
3. Geldstrafe.

Köln. (Hafen- und Werftverwaltung.)

1. Verwarnung.
2. Verweis.

3. Geldstrafe.
4. Entlassung.

Wiesbaden. (Bauamt.)

1. Lohnabzug in Höhe eines Tagelohns.
2. Ausschluss des Arbeiters auf 3 Tage.
3. Entlassung.

Erwähnenswert ist der Strafmodus, wie er sich bei der Karlsruher Strassenreinigung findet. Abgesehen von Geldstrafen, die bei leichteren Vergehen Platz greifen, können in schwereren Fällen dem betreffenden Arbeiter schwerere Arbeiten ausser der Reihe auferlegt werden; ausserdem kann eine Herabsetzung des Lohnes bis auf den jeweiligen Minimallohn auf unbestimmte Zeit stattfinden und Vorarbeiter können in schweren Fällen degradiert werden.

Ausländische Städte bilden in der Art der Straffestsetzung keine Ausnahmen.

So werden in Basel Geldstrafen bis zur Hälfte des Tagelohns oder zeitweilige Entlassung bis zu 8 Tagen, also sog. Strafurlaub verhängt.

Eine Reihe von Arbeitsordnungen enthalten überhaupt keine Strafbestimmungen [1]); es lässt sich daraus natürlich nicht der Schluss ziehen, dass dort nun auch keine Strafen vorkommen.

In den Berliner Wasserwerken scheint dies letztere tatsächlich der Fall zu sein; denn es heisst in deren Arbeitsordnung ausdrücklich: „Von den im Gesetz vorgesehenen Geldstrafen soll vorläufig Abstand genommen werden, da das Verhalten der Arbeiter auf unseren älteren Werken bisher keine Veranlassung zur Einführung derselben gegeben hat."

Ueber Art, Anzahl und Höhe der ergangenen Bestrafungen steht uns nur eine Zusammenstellung zur Verfügung, die die Verhältnisse bei der Charlottenburger Strassenreinigung behandelt.

Tabelle 16 (siehe S. 44).

Man sieht, es wurde recht viel gestraft.

Es kamen Bestrafungen vor:

	Anzahl der Strafen	Anzahl der Arbeiter
1899	142	131
1898	107	130
1897	107	120

[1]) Z. B. Mannheim, Arbeitsordnung des Gas- und Wasserwerks.

Tabelle 16[1]).

Art und Grund der Strafe		Hilfsarbeiter	Kolonnenführer	Arbeiter	Burschen	Zusammen
Verweis wegen	a) Zuspätkommen im Dienst	—	—	1	9	10
	b) Nichterscheinen im Dienst	—	—	—	2	2
	c) Andere Gründe	—	—	1	27	28
	Zusammen 1899	—	—	2	38	40
	„ 1898	—	—	2	35	37
	„ 1897	1	—	7	16	24
Strenger Verweis wegen	a) Zuspätkommen im Dienst	—	—	—	8	8
	b) Nichterscheinen im Dienst	—	—	—	5	5
	c) Andere Gründe	—	—	1	14	15
	Zusammen 1899	—	—	1	27	28
	„ 1898	—	—	1	18	19
	„ 1897	—	—	9	25	34
Lohnabzug von 1/4 oder 1/2 des Tagelohns	a) Zuspätkommen im Dienst	—	—	1	13	14
	b) Nichterscheinen im Dienst	—	—	1	—	1
	c) Andere Gründe	—	—	3	40	43
	Zusammen 1899	—	—	5	53	58
	„ 1898	—	1	8	31	40
	„ 1897	2	—	16	46	64
Lohnabzug in der Höhe von 1 bis 2 Tagelöhnen	a) Zuspätkommen im Dienst	—	—	—	3	3
	b) Nichterscheinen im Dienst	—	—	1	—	1
	c) Andere Gründe	—	—	4	8	12
	Zusammen 1899	—	—	5	11	16
	„ 1898	—	—	2	9	11
	„ 1897	2	1	2	—	5
Alle Strafen zusammen nach Gründen	a) Zuspätkommen im Dienst	—	—	2	33	35
	b) Nichterscheinen im Dienst	—	—	2	7	9
	c) Andere Gründe	—	—	9	89	98
	Zusammen 1899	—	—	13	129	142
	„ 1898	—	1	13	93	107
	„ 1897	5	1	27	74	107

[1]) Charlottenburg. Verwaltungsbericht für das Etatsjahr 1899. 1901.

Es ist auch eine starke Zunahme zu verzeichnen. Besonders hoch ist die Anzahl der Bestrafungen bei den Arbeitsburschen; ein weiterer Beleg dafür, wie sehr die oben erwähnten Klagen der Berliner Strassenreinigung Beachtung verdienen.

Bei 40 Arbeitsburschen kamen 1899 129 Bestrafungen vor.

Ob diese Bestrafungen alle gerechtfertigt waren und ob überhaupt nicht mitunter etwas viel gestraft wird, lässt sich natürlich an der Hand des vorliegenden Materials nicht beantworten. Trotzdem hat es den Anschein, als ob nicht immer nur die Arbeiter allein die Schuld an den Bestrafungen tragen. Die vielen Klagen, die in dieser Beziehung immer und immer wieder in der „Gewerkschaft", dem Organ der deutschen Gemeindearbeiter, laut werden, lassen darauf schliessen [1]). Mögen auch manche derselben ungerechtfertigt oder übertrieben sein, ein wahrer Kern wird vielen derselben doch zu Grunde liegen. Entscheidend dabei ist, wer die Bestrafungen verhängen darf. Zu verurteilen ist es von vornherein, wenn Aufseher oder andere Subalternbeamte dazu in der Lage sind. Viele Arbeitsordnungen enthalten hierüber gar keine Bestimmungen. In einzelnen sind Unterbeamte zur Verhängung von Strafen ermächtigt. So in den Gaswerken Lübecks der Maschinenmeister, in allen Betrieben der Stadt Leipzig die Betriebsführer. Andere Städte enthalten ausdrücklich die Vorschrift, dass nur der Betriebsvorstand bezw. der Direktor Strafen verhängen darf. Eine eingehende Regelung dieser Verhältnisse enthält die allgemeine Arbeitsordnung der Stadt Frankfurt a. M.

Hier können Strafen bis zu 1,50 Mk. von dem Vorstand des Dienstzweiges, welcher den Arbeiter angenommen hat (Bauinspektor, Lagerhausdirektor) verhängt werden. Die Anordnung höherer Geldstrafen, jedoch höchstens bis zum Betrag eines Tagelohns, ist dem Amtsvorstand vorbehalten [2]).

Eine weitere Gewähr, dass keine ungerechten Bestrafungen eintreten, besteht darin, dass dem Arbeiter der Grund der Bestrafung mitgeteilt wird, dass er sich über diesen Grund zu

---

[1]) Gewerkschaft, Jahrgang I—VI passim. .

[2]) Der „Amtsvorstand" ist in Frankfurt a. M. die Bezeichnung für den Leiter der verschiedenen Betriebsverwaltungen, d. h. deren Direktor.

Protokoll erklären kann, oder dass er vor jeder Bestrafung zu seiner Rechtfertigung vernommen wird. Nur eine kleine Minderheit der Arbeitsordnungen enthalten diesbezügliche Bestimmungen. Vorgesehen ist fast überall, dass gegen eine verhängte Strafe eine Beschwerde an die nächsthöheren Vorgesetzten möglich ist; doch wird darauf später eingegangen werden, wenn vom Beschwerdeweg die Rede sein wird.

Die schärfste Form der Strafe ist die Aufkündigung des Dienstverhältnisses oder die sofortige Entlassung. Ueber die erstere ist nicht viel zu bemerken. Länger soll uns die letztere beschäftigen. Sie kann immer in den in § 123/24 der Gew.O. aufgezählten Fällen erfolgen. Daneben ist es natürlich beiden Teilen vorbehalten, noch darüber hinaus im Arbeitsvertrag besondere Festsetzungen zu treffen. Es ist klar, dass dabei der Arbeitgeber die Hand im Spiele hat, dass es sich also nicht um Fälle handelt, in denen der Arbeiter ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis sofort lösen kann, sondern um sofortige Entlassungsgründe auf seiten des Arbeitgebers.

Fast überall findet man hier bestimmt, dass hierzu unentschuldigtes Wegbleiben von der Arbeit gehört. Manchmal finden sich 1, manchmal 2 Tage als Karenzzeit festgesetzt. Ferner gehören selbstverständlich hierher Trunkenheit, Zank und Streit, wiederholte schwere Verfehlungen gegen die Arbeitsordnung, Widersetzlichkeit gegen Vorgesetzte; es ist dies natürlich nicht überall in gleicher Weise geordnet, besonders bei dem letztgenannten Punkte sind die Bestimmungen oft recht verschieden.

Unter den sofortigen Entlassungsgründen sind folgende als bemerkenswert hervorzuheben:

In den Gas- und Wasserwerken Giessens, ebenso wie im Gaswerk der Stadt Karlsruhe ist das Mitbringen von Branntwein auf die Arbeitsstelle sofortiger Entlassungsgrund; in den Gaswerken Darmstadts das Annehmen von Trinkgeldern oder Neujahrsgeschenken.

Eine, gelinde ausgedrückt, eigentümliche Bestimmung findet sich in dem Elektrizitätswerk Hannover und den Gas- und Wasserwerken in Giessen. In beiden findet sofortige Entlassung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist statt „bei Anzettelung und Unterstützung von irgend welchen gegen die Interessen

der Elektrizitätswerke gerichteten Bestrebungen“ oder, wie es in Giessen heisst, „bei Aufwiegelung anderer Arbeiter gegen das Interesse der Werke“.

Man muss gestehen, dass derartige Festsetzungen höchst bedenklich erscheinen; denn was richtet sich nicht alles gegen das Interesse der Werke?

Bei einigermassen gutem Willen wird man z. B. Bestrebungen, höhere Löhne oder eine kürzere Arbeitszeit, z. B. in den Gaswerken den Achtstundentag zu erringen, oder gar Versuche sich zu koalieren, unschwer dazu rechnen können. Derartige Bestimmungen, die, so wenig präzise gefasst, in ihrer Auslegung ganz in die Hand der einen Partei gelegt sind, bieten eine gefährliche Handhabe, um Bewegungen der Arbeiter zur Besserung ihrer Lage niederzuhalten und sind deshalb nicht scharf genug zu verurteilen.

Kurz zu betrachten wären noch die Verhältnisse bei widerrechtlicher kontraktbrüchiger Auflösung des Dienstverhältnisses. Es handelt sich hier vor allem darum, in welcher Höhe der geschädigte Teil eine Entschädigung zu verlangen berechtigt ist.

Die Gew.O. enthält hierüber zweierlei Bestimmungen. § 124 b setzt fest, dass der Arbeitgeber bezw. der Arbeiter für den Tag des Vertragsbruchs und jeden folgenden Tag der vertragsmässigen oder gesetzlichen Arbeitszeit, höchstens aber für eine Woche den Betrag des ortsüblichen Tagelohns zu fordern hat. Eine Ausnahme hiervon enthält § 134 Abs. 2, der bestimmt, dass Unternehmer von Fabriken, in welchen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden, sich im Arbeitsvertrag dem Arbeiter gegenüber höchstens die Verwirkung des rückständigen Lohnes im Betrag des durchschnittlichen Wochenlohnes ausbedingen dürfen. Diese letztere Bestimmung gilt also für solche Betriebe, in denen obligatorische Arbeitsordnungen bestehen müssen, während der § 124 sich auf die übrigen Betriebe erstreckt.

Demgemäss finden sich in den vorliegenden Arbeitsordnungen beide Möglichkeiten; einmal ist als Entschädigung der ortsübliche Tagelohn für eine Woche ausbedungen, das andere Mal der durchschnittliche Wochenlohn. Wo das letztere der Fall ist, liesse sich annehmen, dass es sich dabei um Betriebe im Sinne der

Gew.O. handelte; aber auch dieser Schluss lässt sich nicht mit Gewissheit ziehen, da es sich auch hier um privatrechtliche Abmachungen handeln kann. Konstatieren lässt sich nur, dass dort, wo ein durchschnittlicher Wochenlohn verwirkt werden kann und wo es sich um einen gewerblichen Betrieb im Sinne der Gew.O. handelt, ohne dass es sich jedoch um Fabriken mit mindestens 20 Arbeiter handelt, dass hier eine Verletzung der gesetzlichen Vorschriften vorliegt. Wo dies nun aber tatsächlich bei den hier betrachteten Arbeitsordnungen der Fall ist, lässt sich dank der unklaren gesetzlichen Bestimmungen nicht feststellen.

Eine Reihe von Betrieben setzen ausdrücklich eine geringere Entschädigungssumme als die gesetzlich erlaubte fest. So Ulm in seinem Wasser- und Gaswerk den dreifachen Tagelohn, Dresden in denselben Betrieben als Höchstgrenze den halben Wochenlohn, Cannstatt für alle seine Betriebe ebenfalls den dreifachen Tagelohn.

Darüber, was unter Kontraktbruch zu verstehen ist, begegnet man kaum bestimmten Festsetzungen; es kann nur erwähnt werden, dass in einer Reihe von Betrieben ausdrücklich ein Ausbleiben von der Arbeit von mehr als 2 Tagen als solcher betrachtet wird, wenn keine begründete Entschuldigung vorgebracht wird (Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerk Köln und Elektrizitätswerk Dortmund).

Doch ist anzunehmen, dass dieser Gebrauch, wenn er auch nicht ausdrücklich in den Arbeitsordnungen erwähnt ist, in den meisten Betrieben bestehen wird.

Alle Strafgelder müssen wie bekannt der Gew.O. nach zum Besten der Arbeiter verwendet werden. Dies natürlich nur für die gewerblichen Betriebe und auch nicht für die aus Kontraktbruch herrührenden Entschädigungssummen. Trotzdem findet sich überall die Bestimmung, dass nicht nur alle Strafgelder, sondern auch die letztgenannten Summen zu Gunsten der Arbeiter verwendet werden sollen. Im einzelnen sind diese Zwecke verschiedene; in der Regel fliessen sie in die Krankenkassen oder in Pensionskassen für städtische Arbeiter, oder in besondere Unterstützungskassen, die an manchen Orten bestehen. Es seien hier nur wenige bemerkenswerte Ausnahmen hervor-

gehoben. So hat in den Gaswerken Dresdens der Arbeiterausschuss über die Verwendung der Gelder zu beschliessen; in dem Gaswerk in Darmstadt werden die aufgelaufenen Strafgelder am Jahresabschluss unter die betreffenden Arbeiterkategorien, von denen sie aufgebracht wurden, verteilt.

Ein eigentümliches Verfahren besteht in dem Elektrizitätswerk in Dortmund. Hier werden nämlich nach den Bestimmungen der Verwaltungsdeputation die aufgelaufenen Gelder zum Besten der Arbeiter des Werkes in Form von Weihnachtsgratifikationen oder als Beihilfe in Krankheitsfällen verwendet.

Es ist dies für die betreffende Verwaltung sicherlich eine billige Methode, ihren Arbeitern Belohnungen zukommen zu lassen; dass die Freude der Angestellten bei dieser recht sonderbaren Art des Wohlwollens sehr gross ist, kann man sich nicht recht vorstellen.

Gratifikationen werden ja in der Regel nicht allen Arbeitern zu teil, entweder nur älteren oder solchen, die sich nach der Meinung ihrer Vorgesetzten einer solchen für würdig gezeigt haben. Es wären dies also Prämien an einzelne Arbeiter, die in der Regel in der Form von Strafen von anderen aufgebracht würden; denn diese letzteren werden wohl im allgemeinen keine solche Gratifikationen in den Augen der Verwaltung verdienen.

Mit einen der wichtigsten Punkte für die wirtschaftliche Lage des Arbeiters bilden die Kündigungsfristen; sie sind eine Gewähr dafür, dass er nicht, wenn kein eigenes Verschulden vorliegt, von einem auf den anderen Tag auf die Strasse gesetzt werden kann.

Abgesehen von wenigen Ausnahmen, auf die nachher noch eingegangen wird, sind vier Fälle zu unterscheiden:

1. Jederzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne vorhergehende Kündigung.

2. Eine 1tägige Kündigungsfrist, bei der eben der Arbeiter nach erfolgter Kündigung noch 24 Stunden weiter im Dienst verbleibt.

3. Eine wöchentliche bezw. 8tägige Kündigungsfrist.

4. Eine 14tägige Kündigungsfrist.

Innerhalb dieser Möglichkeiten lassen sich dann zwei Arten von Städten bezw. Betrieben unterscheiden; einmal solche, in denen für alle Arbeiter unterschiedslos eine einzige Kündigungsfrist besteht, und auf der anderen Seite eine Gruppe, bei denen hierbei je nach der Stellung und Dienstzeit der Arbeiter ein Unterschied gemacht wird. Besonders ist dies bei denjenigen Betrieben der Fall, wo im obenerwähnten Sinne ständige und nicht ständige Arbeiter unterschieden werden.

Die unter 1. und 2. genannten Fälle unterscheiden sich also nur dadurch, dass in dem einen bei Kündigung mit dem Schlusse des Arbeitstages das Dienstverhältnis aufgelöst ist, in dem anderen noch 24 Stunden weitergearbeitet wird. Legt man an die Länge der Kündigungsfrist als Massstab die Bedeutung an, die jene für die wirtschaftliche Lage des Arbeiters besitzt, so bedarf es keiner weiteren Erörterung, dass unter diesem Gesichtspunkt der Unterschied zwischen den unter 1. und 2. genannten Möglichkeiten rein formaler Natur ist.

Es macht für die wirtschaftliche Lage des Arbeiters keinen Unterschied, ob er sofort oder binnen 24 Stunden arbeitslos wird.

Es können diese beiden Möglichkeiten deshalb zusammen behandelt werden, zumal es auch nur ganz wenige Städte sind, bei denen eine 1tägige Kündigungsfrist vorkommt.

Fasst man beides also zusammen, so sind zuerst die Betriebe zu nennen, bei denen ohne Ausnahmen keine Kündigungsfrist — diese zusammenfassende Bezeichnung, die zwar formell nicht ganz das Richtige trifft, wird gestattet sein — besteht [1]).

Diesen gegenüber stehen dann andere, bei denen je nach der Art der Arbeiter ein Unterschied gemacht wird. Dieses geschieht zunächst einmal für ständige und nicht ständige Arbeiter.

---

[1]) Dazu gehören: Die Gaswerke in Spandau, Posen, Lübeck, Berlin, Stettin, Danzig, Magdeburg, Charlottenburg, Breslau; die Wasserwerke in Stettin, Danzig, Magdeburg, Berlin, Lübeck; die Berliner Kanalisationswerke, das Elektrizitätswerk in Dortmund; Schlacht- und Viehhof in Barmen und Breslau. In einzelnen dieser Betriebe bestehen für besondere Arbeiterkategorien ausnahmsweise längere Kündigungsfristen, besonders für Vorarbeiter und Aufseher.

Ganz allgemein ist dies z. B. in Frankfurt a. M. der Fall. Während der ersten 12 Monate der Dienstzeit besteht hier keine Kündigungsfrist, dann aber eine solche von 14 Tagen.

Wiesbaden kennt keine bei den nicht ständigen Arbeitern und denjenigen, welche sich in der ersten Lohnklasse befinden.

München, Cannstatt und Stuttgart kennen ebenfalls keine für ihre nicht ständigen Arbeiter. Für alle ständigen besteht eine solche von 14 Tagen.

Ferner können auch Unterschiede gemacht werden, je nach der Art der Beschäftigung.

Unter anderen ist dies z. B. der Fall in den Wasserwerken von Breslau und Magdeburg; hier besteht im allgemeinen keine Kündigungsfrist; eine 14tägige aber besteht in Breslau für Aufseher und Vorarbeiter, in Magdeburg für diese und ausserdem noch für die Kohlenkarrer und die bei der Reinigung der Kessel und Maschinen angestellten Arbeiter.

Ein Fall soll hier noch erwähnt werden. Er betrifft den Schlacht- und Viehhof der Stadt Breslau. Hier kann das Arbeitsverhältnis beiderseits ohne Kündigung gelöst werden. Eine Ausnahme findet aber dann statt, wenn eine in Akkord gegebene Arbeit noch nicht vollendet ist. Doch ist die Verwaltung dabei berechtigt, in folgenden zwei Fällen eine Ausnahme eintreten zu lassen:

„1. Wenn die übernommene Arbeit nach dem allein massgebenden Urteil der Verwaltung zu langsam gefördert oder mangelhaft ausgeführt wird."

„2. Wenn nach dem allein massgebenden Urteil der Verwaltung die Fortführung der angefangenen Arbeit überflüssig geworden ist."

Wenn auch der Schlacht- und Viehhof bei dem einmal geltenden Rechtszustand nicht unter die Vorschriften der Gew.O. fällt, so ist es doch am Platze, darauf hinzuweisen, dass nach § 122 dieses Gesetzes für beide Teile die Kündigungsfristen die gleichen sein müssen. Es ist dies hier aber nicht der Fall. Denn der im Akkord beschäftigte Arbeiter kann nicht jederzeit gehen, wohl aber kann ihn die Verwaltung nach ihrem Ermessen, sogar aus Gründen, die gar nicht in der Person des Arbeiters liegen (vgl. ad 2), jederzeit entlassen.

Wo eine längere Kündigungsfrist, eine 8- oder 14tägige, besteht, hat der Arbeiter fast überall eine kurze Probezeit durchzumachen, während deren das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigung gelöst werden kann.

Eine 8tägige Kündigungsfrist findet sich ganz allgemein bei der Strassenreinigung in Karlsruhe, bei der Bauverwaltung in Hannover und Wiesbaden, bei den Gaswerken in Giessen, Kassel und Dresden, bei dem Elektrizitätswerk in Kassel, bei der Hafen- und Werftverwaltung in Köln u. s. f.

Dabei ist in Köln und Kassel eine 14tägige, in Wiesbaden eine 4tägige Probezeit nötig.

Zahlreich sind die Betriebe und Städte mit 14tägiger Kündigungsfrist [1]).

Sie besteht, wie bereits ausgeführt, ferner in zahlreichen Städten für ständige Arbeiter.

Zu diesen tritt noch Mainz hinzu, wo allgemein, abgesehen von einer 6tägigen Probezeit, eine 14tägige Kündigungsfrist eingeführt ist.

Im Anschluss daran seien noch einige Einzelheiten mitgeteilt:

So wird in München bei den nicht ständigen Arbeitern die Kündigung mündlich, bei den ständigen schriftlich vollzogen. In München kann überhaupt ein Arbeiter, der 5 Jahre im Dienst der Stadt ist und Anspruch auf Rente besitzt, nur durch Magistratsbeschluss entlassen werden.

Ebenso ist in Charlottenburg eine Entlassung derjenigen Arbeiter, welche sich bereits länger als 10 Jahre im städtischen Dienst befinden, nur auf Beschluss des Magistrats bezw. der Verwaltungsdeputation zulässig. Wo eine solche besteht, soll

---

[1]) Es seien hier nur erwähnt: Die Gaswerke in Heidelberg, Chemnitz, Würzburg, Barmen, Ulm, Karlsruhe, Köln, Darmstadt, Hannover, Nürnberg und Offenbach; die Wasserwerke in Würzburg, Barmen, Dortmund, Karlsruhe, Ulm, Köln, Hannover; die Elektrizitätswerke in Barmen, Köln und Nürnberg; die Kanalisationswerke in Hannover, die Trambahn in Düsseldorf, die Laternenwärter in Kassel, die Werftverwaltung in Stettin. Hier besteht aber fast überall eine Probezeit, die 14 Tage dauert, ausgenommen in Offenbach bei dem Gaswerk mit 8 und in Giessen bei dem Gaswerk mit 3 Tagen.

sie in der Regel gehört werden. Das Gleiche gilt für Freiburg. In Mainz kündigt die Stadt ihren Arbeitern mündlich, diese hingegen haben ihre Kündigung schriftlich durch Eintrag in das aufliegende Kündigungsbuch zu vollziehen.

Besondere Festsetzungen darüber, dass den Arbeitern der Kündigungsgrund bekannt gegeben werden muss, finden sich seltener in den Arbeitsordnungen. Es ist dieses z. B. in Cannstatt allgemein vorgeschrieben.

Zum Vergleich seien kurz die diesbezüglichen Verhältnisse einiger schweizer Städte angeführt.

Basel hat für seine vorübergehend angestellten Arbeiter eine 14tägige, für seine ständig angestellten eine 4wöchentliche Kündigungsfrist; in Zürich besteht für neu eintretende Arbeiter eine 14tägige Kündigungsfrist. Voran geht eine ebensolange Probezeit, während deren das Arbeitsverhältnis jederzeit ohne Kündigung gelöst werden kann; für die ständigen Arbeiter besteht eine Kündigungsfrist von 1 Monat. In Luzern gilt für die definitiv angestellten Arbeiter eine solche von 1 Monat, für die Hilfsarbeiter eine solche von 14 Tagen.

Man sieht, dass in dieser Beziehung die deutschen Städte noch recht weit zurückstehen. Vergleicht man diese untereinander, so drängt sich die Frage auf, ob vielleicht bei der Länge der Kündigungsfristen eine gewisse Regelmässigkeit besteht, insofern als aus technischen Rücksichten oder weil der Bedarf an Arbeitern sehr stark wechselt, in ganz bestimmten Betrieben z. B. keine lange Kündigungsfrist eingeführt werden kann. Diese Frage muss rundweg verneint werden. Wohl ist bei vielen Betrieben, je nach der Jahreszeit, eine ganz verschiedene Anzahl von Arbeitern nötig; vor allem bei den Gaswerken und bei der Strassenreinigung; aber im vorangegangenen sind uns gerade eine ganze Anzahl dieser Betriebe begegnet, welche eine 8- oder 14tägige Kündigungsfrist hatten. In Anbetracht der grossen Bedeutung, welche eine längere Kündigungsfrist für den Arbeiter hat, ist es deshalb ungemein wichtig, zu sehen, dass einer Einführung derselben keine in der Natur des Betriebes gelegenen Bedenken entgegenstehen. Wenn deshalb die Organisation der Gemeindearbeiter eine 14tägige Kündigungsfrist verlangt, so ist dies eine sehr be-

scheidene Forderung; und auf diejenigen Städte, bei denen heute der Arbeiter von einem auf den anderen Tag entlassen werden kann, wirft es kein gutes Licht, dass sich für ein solches Verfahren, wie die Praxis der übrigen Städte zeigt, keine in der Natur der Sache gelegenen Gründe anführen lassen.

Der übrige Inhalt der Arbeitsordnungen enthält eine Reihe Bestimmungen, die mehr nebensächlicher Natur sind. Es handelt sich um das Verbot des Mitbringens von Branntwein auf die Arbeitsstelle; ferner ist dort das Rauchen verboten und ebenso das Einführen fremder Personen. Zwei weitere Punkte, die vielfach anzutreffen sind, das Verbot einer anderweitigen Nebenbeschäftigung, und die Vorschrift, dass gegebenenfalls auch die Frau des betreffenden Arbeiters, wenn sie einem Erwerb nachgehen will, eine Erlaubnis dazu einholen muss, sowie Vorschriften über die Lohnempfangnahme sollen hier nur erwähnt werden.

Hier soll uns nur noch kurz ein Punkt beschäftigen: Die Möglichkeit von Beschwerden und der Weg dazu, der dem Arbeiter offensteht.

Diese Frage ist recht wichtig; denn es ist ja klar, dass manche scharfe Bestimmungen in einer Arbeitsordnung, speziell Strafen und die Möglichkeit der Entlassung, in einem viel milderen Lichte dort erscheinen, wo es dem Arbeiter möglich ist, auf dem Wege der Beschwerde dagegen Berufung einzulegen. Eine solche Möglichkeit ist fast in allen Arbeitsordnungen gegeben, in der Regel ist dabei sogar ein ganz genauer Instanzengang vorgeschrieben. Entscheidend für den Wert, den ein derartiger Beschwerdeweg für den Arbeiter besitzt, ist aber die Instanz, an die er sich in letzter Linie wenden kann; und in diesem Punkte sind zwei Gruppen von Städten zu unterscheiden.

Einmal solche, in denen in letzter Linie bei Beschwerdefällen der Direktor der betreffenden Werke, und andere, bei denen der Magistrat bezw. der Oberbürgermeister entscheidet.

Dort, wo Arbeiterausschüsse bestehen, ist natürlich eine weitere Möglichkeit gegeben, eventuell auch Beschwerden zur Kenntnis der vorgesetzten Behörden, vor allem des Magistrats zu bringen.

V

Arbeiterausschüsse

Die Anzahl der Städte, die Arbeiterausschüsse besitzen, ist noch eine recht geringe. Bei einer Umfrage, die der Magistrat der Stadt Leipzig im Jahre 1901 veranstaltete, ergab sich, dass von 29 befragten Städten nur 9 im Besitze von Arbeiterausschüssen waren[1]). Im ganzen sind mir 13 Städte bekannt geworden, die mehr oder minder ausgebildet solche besitzen:

Mannheim, Frankfurt a. M., Stuttgart, München, Mainz, Leipzig, Karlsruhe, Cannstatt, Dresden, Köln, Berlin, Düsseldorf und Pforzheim.

Eine Zusammenfassung der hauptsächlichsten in den Statuten vorkommenden Bestimmungen ist in Tabelle 17 gegeben.

Für die Beurteilung dieser Ausschüsse sind die Rechte, welche den Arbeitern bei der Zusammensetzung und dem Wirken derselben zugestanden sind, ausschlaggebend. In dieser Beziehung gibt es sehr grosse Unterschiede.

Da ist zunächst Düsseldorf, das uns die ersten Anfänge zur Bildung eines Arbeiterausschusses zeigt; das Fahrpersonal der städtischen Strassenbahnen wählt dort, um periodisch, jedoch höchstens halbjährlich, Angelegenheiten, Beschwerden und Wünsche der Direktion vorzutragen, eine Kommission bestehend aus 3 Schaffnern und 3 Führern. Die Verwaltung bezeichnet diese Einrichtung zwar nicht als Arbeiterausschuss; es ist aber unschwer zu erkennen, dass sie Ansätze zu einem solchen enthält.

In den übrigen 12 genannten Städten sind voll ausgebildete Arbeiterausschüsse vorhanden. Aber der Geist, von dem sie

---

[1]) „Soziale Praxis", Jahrgang XI S. 97.

Tabelle 17.

Stadt	Voraussetzung des aktiven Wahlrechts	Voraussetzung des passiven Wahlrechts	Dauer des Mandats	Einberufung der Sitzungen		Vertretung der Stadt und der Betriebe im Ausschuss	Gesamtausschuss tritt zusammen	Das Amt des Vorsitzenden und dessen Wahl
				der ordentlichen	der ausserordentlichen			
Mannheim	Volljährige Arbeiter und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte.	30 Jahre alt u. seit 5 Jahren in städtischen Diensten.	3 Jahre. Dann Gesamterneuerung. Wiederwahl zulässig.	Alle 6 Monate.	Auf Antrag der Betriebsdirektion oder zweier Mitglieder des Arbeiterausschusses.	Betriebsdirektor oder ein von ihm beauftragter Beamter mit beratender Stimme; ebenso Vertreter des Stadtrats.	Auf Beschluss des Stadtrats oder des Vorsitzenden der einzelnen Ausschüsse. Jedes Mitglied kann diesbezügl. Antrag stellen.	Gewählt von den Mitgliedern des Ausschusses, Bestätigung der Wahl durch den Stadtrat.
Frankfurt a. M.	25 Jahre alt. 3 Jahre in Diensten der Stadt.	Ueb. 30 Jahre alt u. 5 Jahre in städtischen Diensten.	3 Jahre. Jährlich ein Drittel neugewählt.	Alle 3 Monate.	1. Auf Antrag des Amtsvorstandes. 2. Auf Antrag von zwei Drittel der Ausschussmitglieder.	Amtsvorstand, ein oder mehrere Vertreter desselben mit beratender Stimme.	Auf Beschluss des Magistrats.	Gewählt von den Ausschussmitgliedern.

Stuttgart	Alle ständigen Arbeiter.	Ständige Arbeiter und seit 3 Jahren in Diensten der Stadt.	3 Jahre.	Auf Berufung des Vorsitzenden oder des Stadtvorstandes. Muss einberufen werden auf Forderung der Hälfte der Mitglieder.	Ausschuss kann die Anwesenheit eines Vertreters der Stadtgemeinde erbitten.		Gewählt von den Ausschussmitgliedern.
München Stadtbauamt	Volljährig.	30 Jahre alt und 5 Jahre in städtischen Diensten.					
Mainz	25 Jahre alt und 1 Jahr in städtischen Diensten.	30 Jahre alt und 3 Jahre in städtischen Diensten.	3 Jahre.	Auf Berufung des Vorsitzenden oder der beteiligten Verwaltung. Ebenso auf Antrag zweier Ausschussmitglieder.	Die Vorstände der betreffenden Betriebe oder deren Vertreter.	Auf Beschluss der Bürgermeisterei oder dreier Ausschüsse.	Gewählt von den Ausschussmitgliedern.

Stadt	Voraussetzung des aktiven Wahlrechts	Voraussetzung des passiven Wahlrechts	Dauer des Mandats	Einberufung der Sitzungen		Vertretung der Stadt und der Betriebe im Ausschuss	Gesamtausschuss tritt zusammen	Das Amt des Vorsitzenden und dessen Wahl
				der ordentlichen	der ausserordentlichen			
Leipzig	3 Jahre in städtischen Diensten nach erlangter Volljährigkeit.	30 Jahre. Bürgerliche Ehrenrechte und 6 Jahre in Diensten der Stadt.	3 Jahre.	Auf Berufung des Vorsitzenden und auf Ansuchen von seiten des Magistrats oder des Betriebsvorstandes.		Der Rat der Stadt, der Betriebs- oder Amtsvorstand können Beauftragte mit beratender Stimme delegieren.		Gewählt von dem Ausschuss.
Karlsruhe	Jeder volljährige männliche Arbeiter. Bürgerliche Ehrenrechte. 3 Jahre oder, wenn Saisonarbeiter 3 Arbeitsperioden im Dienste der Stadt.	30 Jahre alt und 5 Jahre bezw. 5 Arbeitsperioden im Dienste der Stadt.	2 Jahre dann Gesamterneuerung.	Alle 6 Monate.	Auf Berufung des Vorsitzenden. Auf Antrag der Verwaltung oder 3 Mitgliedern des Ausschusses.	Betriebsvorstand u. event. Delegierter des Stadtrats mit beratender Stimme.	1. Auf Beschluss des Stadtrats. 2. Auf Antrag der beiden Einzelausschüsse.	Vom Stadtrat ernannt.
Cannstatt	Alle ständigen städt. Arbeiter.	Alle ständig. städtischen Arbeiter.	3 Jahre.					Gewählt vom Ausschuss.

Dresden Gas- und Wasserwerke	Alle grossjährigen Arbeiter.	Alle grossjährigen Arbeiter.		Einberufung nach Bedürfnis durch den Vorsitzenden.		Vorstand des Betriebes, 3 Betriebsbeamte, Protokollant (Gaswerke), 2 Betriebsbeamte bei den Wasserwerken.		Vorsitzender ist Vorstand des betreff. Betriebes.
Köln	Volljährige Arbeiter.	Ein Drittel der zu Wählenden muss über 30 Jahre alt und 5 Jahre in städtischen Diensten sein.	3 Jahre.	Alle 3 Monate.	Bei besonderem Bedürfnis u. Antrag der Hälfte der Mitglieder des Ausschusses.	Das Statut enthält hierüber keine besondere Bestimmungen.	Auf Berufung des Oberbürgermeisters.	Gewählt vom Ausschuss.
Berlin Wasserwerke	Volljährig u. verfügungsfähig u. deutsche Reichsangehörigkeit.	Verfügungsfähig, deutsch. Reichsangehörigkeit, 30 Jahre alt und 3 Jahre bei dem betreff. Betriebe. Bürgerliche Ehrenrechte.	3 Jahre.	Je nach Bedürfnis, über das die Betriebsleiter zu entscheiden haben. Mehrheit des Ausschusses kann bei ablehnendem Bescheid des Betriebsleiters bei Einberufung an den Direktor und von diesem an die Deputation der städt. Wasserwerke appellieren.		Betriebsleiter oder Delegierte des Direktors in beliebiger Anzahl.		Vorsitzender ist der Leiter oder Direktor des Betriebs.

Stadt	Voraussetzung des aktiven Wahlrechts	Voraussetzung des passiven Wahlrechts	Dauer des Mandats	Einberufung der Sitzungen		Vertretung der Stadt und der Betriebe im Ausschuss	Gesamtausschuss tritt zusammen	Das Amt des Vorsitzenden und dessen Wahl
				der ordentlichen	der ausserordentlichen			
Ludwigshafen	Alle volljähr. Arbeiter.	Ueb. 25 Jahre alt, 1 Jahr in städtischen Diensten und im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte.						
Pforzheim Gaswerk	Alle volljähr. Arbeiter, die mindestens seit 3 Jahren bei dem Gaswerk beschäftigt sind.	Mindestens 30 Jahre alt u. seit 5 Jahren beim Gaswerk beschäftigt.	2 Jahre.	Alle 4 Monate.	Wenn es der Vorsitzende für erforderlich hält und auf Antrag des Stadtrats, der Gaskommission oder von 3 Mitgliedern des Ausschusses.	Vorstand des Gaswerks und Delegierter des Stadtrats wohnt den Sitzungen mit beratender Stimme bei.		Vom Stadtrat ernannt.

getragen sind, das soziale Verständnis, von dem sie zeugen, ist ein sehr verschiedenes.

Die grössten Gegensätze in dieser Hinsicht bilden vielleicht die Arbeiterausschüsse der Mannheimer Betriebe und des Berliner Wasserwerkes.

Sie sollen deshalb etwas eingehender behandelt werden.

In den Mannheimer Betrieben besteht je nach der Grösse derselben der Arbeiterausschuss aus 5—7 Mitgliedern und einer Reihe von Ersatzleuten. Die Wahl ist geheim und unmittelbar, wahlberechtigt ist jeder volljährige Arbeiter, der sich im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte befindet; wählbar sind alle Arbeiter, die mindestens 30 Jahre alt sind und am Wahltage mindestens 2 Jahre in dem betreffenden Betriebe beschäftigt waren. Der Vorsitzende wird von den Mitgliedern des Ausschusses gewählt. Die Bestätigung der Wahl ist dem Stadtrat vorbehalten. Ordentliche Sitzungen finden in regelmässigen Zwischenräumen halbjährlich mindestens einmal statt. Ausserdem müssen ordentliche Sitzungen einberufen werden, wenn dies von der Verwaltung oder mindestens 2 Mitgliedern des Ausschusses gefordert wird. Die Vorstände der in diesen vereinigten Verwaltungen wohnen den Sitzungen mit beratender Stimme bei.

Der Ausschuss der fünf städtischen Wasserwerke in Berlin und der dazu gehörigen Werkstatt besteht aus je 3—7 Mitgliedern, je nach der Zahl der in den betreffenden Betrieben Beschäftigten.

Wahlberechtigt sind alle mindestens 21 Jahre alten Arbeiter, die verfügungsfähig sind und deutsche Reichsangehörigkeit besitzen; wählbar davon solche, welche mindestens 30 Jahre alt und 3 Jahre in dem betreffenden Betriebe beschäftigt sind. Bis hierher sind gegenüber Mannheim keine bemerkenswerten Unterschiede.

In Berlin finden nun aber die Sitzungen des Ausschusses nicht regelmässig, sondern je nach Bedürfnis statt; darüber, ob ein solches besteht, haben die Betriebsleiter zu befinden. Erachtet die Mehrheit des Ausschusses die Einberufung für erforderlich, so steht ihr gegen den etwa ablehnenden Bescheid der Betriebsleiter die Beschwerde an den Direktor und gegen diesen die weitere an die Deputation der städtischen Wasser-

werke, welche über die Einberufung endgültig zu entscheiden hat, offen.

Vorsitzender des Ausschusses ist der jeweilige Betriebsleiter oder der für diesen vom Direktor bestellte Vertreter.

Der Direktor sowie die Deputation der städtischen Wasserwerke sind befugt, Arbeiterausschüsse, welche sich nach ihrem Ermessen zur Erfüllung der ihnen gestellten Aufgaben als ungeeignet erwiesen haben, aufzulösen und eine Neuwahl anzuordnen.

Es gibt zweierlei Formen von Arbeiterausschüssen; zwei Typen haben wir eben kennen gelernt. Einmal solche, wo den Arbeitern bei der Zusammensetzung und der Tätigkeit des Ausschusses eine unbedingte Selbstverwaltung zusteht, bei denen der Vorsitzende vom Ausschuss gewählt wird, und wo den Mitgliedern das Recht zusteht, jederzeit eine Sitzung anzuberaumen. Demgegenüber eine andere Form, wo, wie in den Berliner Wasserwerken, die beiden letztgenannten Punkte den Arbeitern nicht zugestanden werden, wo sogar durch das Recht, ihn jederzeit auflösen zu können, die ganze Tätigkeit des Ausschusses von dem Gutdünken des Direktors abhängt. Denn man muss bedenken, dass der Ausdruck „ungeeignet zur Lösung der ihnen gestellten Aufgaben" eine sehr weite Deutung zulässt, zumal den Arbeitern in dem Statut keine Berufung gegen eine Auflösung des Ausschusses zugestanden ist.

Die Aufgabe des Arbeiterausschusses wird in Berlin folgendermassen charakterisiert:

„Die Einrichtung der Arbeiterausschüsse bezweckt den bei den städtischen Wasserwerken beschäftigten Arbeitern Gelegenheit zu geben, durch selbstgewählte Vertreter Anträge, Wünsche und Beschwerden vorzutragen, und hierüber sowie über sonstige auf das Wohl der Arbeiter bezügliche Fragen auf Verlangen des Direktors gutachtliche Aeusserungen abzugeben." „Die Betriebsleiter sowie der Direktor sind nur verpflichtet, solche allgemeine Anträge, Wünsche und Beschwerden der Arbeiter entgegenzunehmen, über welche vorher der zuständige Arbeiterausschuss einen zustimmenden Beschluss gefasst hat."

Selbst beim besten Willen und bei der grösstmöglichen Objektivität wird der Betriebsleiter oder der Direktor in der

Mehrzahl der vorgebrachten Beschwerde und Wünsche Partei sein. Es ist also ein Unding, die ganze Tätigkeit des Ausschusses so in dessen Hände zu legen, wie es hier geschieht.

Nicht viel besser scheinen die Verhältnisse in den Berliner Gaswerken zu liegen. Auch hier liegt die Berufung der Ausschüsse in dem Ermessen des Betriebsleiters.

Das Organ der Gemeindearbeiter berichtet am 15. September 1897, dass seit März desselben Jahres keine Sitzung mehr stattgefunden hat[1]).

Aehnlich liegen die Verhältnisse in den Dresdener Gas- und Wasserwerken, während in allen übrigen Städten die Einrichtung des Ausschusses eine freiheitlichere ist.

Aber immerhin gibt es unter ihnen auch noch einige, bei denen manche Bestimmungen als etwas hart erscheinen; so in Leipzig z. B., da hier der Kreis derer, die aktives und passives Wahlrecht besitzen, ein sehr enger ist.

Für das erstere ist eine 3jährige, für das letztere eine 6jährige Dienstzeit in dem betreffenden Betriebe zur Vorbedingung gemacht.

Die ersten Berliner Betriebe, welche Arbeiterausschüsse hatten, waren die Gaswerke. Es geschah dies jedoch nicht auf eigenen Antrieb der Direktion, sondern auf Grund von Vereinbarungen, welche seinerzeit zwischen den ausständigen Gasarbeitern und den Vertretern des Magistrats vor dem Einigungsamt des Gewerbegerichts stattgefunden hatten. Aber wie bereits oben erwähnt, ist hier die Einrichtung eine ähnliche wie bei den Wasserwerken[2]).

Auch den Arbeitern der Revierinspektionen der Gaswerke, denen des Röhrensystems und den Laternenwärtern sind auf wiederholte Petitionen hin Arbeiterausschüsse zugestanden worden. Ihre Statuten sind wesentlich freiheitlicher gestaltet. Hier müssen nämlich die Betriebschefs sofort mit den Ausschüssen in Verhandlung treten, sowie 3 Mitglieder desselben — er besteht aus 6 — es verlangen. Es ist den Arbeitern hier also die

---

[1]) „Gewerkschaft“ I, Nr. 14 vom September 1897.

[2]) „Soziale Praxis“, Jahrgang VI S. 103.

Möglichkeit geboten, jederzeit von dem ihnen zustehenden Recht Gebrauch zu machen[1]).

Auch die Betriebsarbeiter der Gas- und Wasserwerke haben neuerdings an ihre vorgesetzte Verwaltung das Ersuchen gerichtet, auch ihnen diese Zugeständnisse zu machen.

Am 13. Juni 1901 hat nun das Berliner Stadtverordnetenkollegium den Beschluss gefasst, den Magistrat zu ersuchen, dahin zu wirken, da, wo in städtischen Betrieben noch keine Arbeiterausschüsse bestehen, solche einzurichten und die Bestimmung zu treffen, dass allen grossjährigen Arbeitern die Wahlberechtigung und allen mindestens 25 Jahre alten Arbeitern, welche seit 3 Jahren im Betriebe tätig sind, die Wahlfähigkeit (passives Wahlrecht) zuerkannt werde[2]).

Ob diesem Beschlusse Folge gegeben wird, bleibt abzuwarten. Dem Verfasser liegt ein Bericht vor, den die städtische Parkdeputation am 13. November 1901 über die Verhältnisse der bei ihr beschäftigten Arbeiter dem Magistrat übermittelt hat[3].)

In diesem Bericht heisst es:

„Das Petitionsrecht ist von den bei unserer Verwaltung Beschäftigten schon mehrmals auch mit Erfolg wahrgenommen worden."

„Unseres Erachtens würde die Einrichtung von Arbeiterausschüssen ganz sicher den ruhigen Verlauf der Geschäfte der Parkverwaltung stören."

Eine nähere Begründung, weshalb dies der Fall sein soll, fehlt leider. Von dem Standpunkt der betreffenden Verwaltung aus kann sie doch nur darin liegen, dass diese damit rechnet, dass nach Einführung von Arbeiterausschüssen die Arbeiter mehr als bisher auf Abstellung von Missständen dringen und vielleicht mit Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen an die Verwaltung herantreten. Unter diesem Gesichtspunkt ist es unbestreitbar, dass der Gang der Geschäfte kein so ruhiger mehr sein wird, dass er also, wie man befürchtet, eine Störung erleidet.

---

[1]) „Soziale Praxis", Jahrgang X S. 777.
[2]) „Soziale Praxis", Jahrgang X S. 963.
[3]) Direkte Mitteilung der Parkdeputation.

Ob aber dieser Gesichtspunkt gerechtfertigt ist, kann man dem Urteil des Lesers überlassen.

Oefters werden auch die Vorstände der Betriebskrankenkassen als Arbeiterausschüsse betrachtet und mit deren Aufgaben betraut. Dies ist z. B. der Fall in Köln bei den dortigen Strassenbahnen, den Gas-, Elektrizitäts- und Wasserwerken.

Auch in den Gaswerken Lübecks scheint ein Arbeiterausschuss zu bestehen, doch geht aus der Arbeitsordnung nicht hervor, ob dieser nicht, wie in den eben erwähnten Kölner Betrieben, mit dem Krankenkassenvorstand identisch ist; denn es ist in derselben nur bemerkt, dass Abänderungen der Arbeitsordnung erst nach vorheriger Anhörung des Arbeiterausschusses erlassen werden sollen.

In der Arbeitsordnung der Gasanstalt der Stadt Chemnitz ist ausdrücklich festgesetzt, dass der Vorstand der Krankenkasse zugleich den ständigen Arbeiterausschuss bildet. Dieser Vorstand besteht aus einem Vertreter der Gasanstalt als Vorsitzendem und dem Kassenführer. Beide werden auf die Dauer von 2 Jahren von der Gasanstalt ernannt. Ferner aus 5 von der Generalversammlung, d. h. allen grossjährigen Kassenmitgliedern, die im Besitze der bürgerlichen Ehrenrechte sind, auf 2 Jahre zu wählenden Vertretern; wählbar sind alle stimmberechtigten Mitglieder.

Die Wahl, die ohne Mitwirkung der Vertreter der Gasanstalt vor sich geht, ist direkt und geheim; geleitet wird sie von dem Vorsitzenden. Dieser beruft auch, so oft dies die Lage der Geschäfte erfordert, den Vorstand ein, und muss dies binnen 10 Tagen tun, wenn 3 Mitglieder dies beantragen.

Sonst findet sich eine ähnliche Bestimmung, dass der Krankenkassenvorstand den Arbeiterausschuss bildet, in keiner der vorliegenden Arbeitsordnungen.

Alle diese Arbeiterausschüsse sind nicht für alle Arbeiter einer Stadt gemeinsam, sondern immer nur für die einzelnen Betriebe eingerichtet[1]). In einigen Städten jedoch, es seien

[1]) Es gibt natürlich auch Ausnahmen. Bis zu einem gewissen Grade besteht eine solche in Karlsruhe. Hier bestehen zwei Arbeiterausschüsse. Der eine umfasst die Arbeiter der Gas- und Wasserwerke, der andere die des städtischen Tiefbauamts, Hochbauamts und Schlacht- und Viehhofs.

hier Karlsruhe, Mannheim, Pforzheim, Frankfurt, Köln und Mainz genannt, kann der Stadtrat die Arbeiterausschüsse der verschiedenen Betriebe als Gesamtvertretung der städtischen Arbeiterschaft zu einer Plenarsitzung einberufen, um Fragen zu beraten, welche die gesamte städtische Arbeiterschaft betreffen.

In einzelnen Städten, so z. B. in Karlsruhe und Pforzheim, können auch die Vorsitzenden der einzelnen Arbeiterausschüsse eine solche gemeinsame Sitzung beschliessen; ausserdem kann jedes Mitglied eines Arbeiterausschusses beim Stadtrat einen diesbezüglichen Antrag stellen[1]).

---

[1]) Wie mir noch während der Drucklegung vom Stadtbauamt in München mitgeteilt wird, ist „mangels eines Bedürfnisses“ der in der Arbeitsordnung vorgesehene Arbeiterausschuss noch nicht eingesetzt worden.